

**COMPTE-RENDU REUNION DU DEUXIEME
COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)
DU VENDREDI 16 JUIN 2023**

M. le Président souhaite la bienvenue à l'assemblée et installe le deuxième Comité Social Territorial (CST) de la collectivité après avoir fait l'appel des présents.

Le représentant du syndicat CFDT sollicite le Président pour faire une déclaration préalable en en ouverture du CST.

« Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, chers et chères collègues,

La CFDT souhaite avant d'ouvrir ce 2^{ème} Comité Social Territorial (CST) s'exprimer sur les quelques événements sociaux de ces dernières semaines qu'ils soient nationaux ou locaux.

***Les évènements nationaux** concernent bien sur la réforme de la retraite à 64 ans que nous avons combattu en appelant à la grève pour la 14 fois le 6 juin dernier. Nos revendications légitimes dans le contexte économique et social français et international, au sortir de la crise de la COVID 19, n'ont pas suffi pour que l'Intersyndicale nationale soit entendue. Nous prenons acte.*

Le match est certes en train de se terminer comme le souligne notre Secrétaire général, Laurent BERGER.

Les dernières annonces du gouvernement pour lutter contre l'inflation :

- Avec une augmentation du point d'indice de 1,5 % au 1^{er} juillet et 5 points à tous les agents au 1^{er} janvier 2024 qui ne comblera jamais le manque à gagner constaté par tous de 6% ,*
- La proposition d'une prime pour les plus bas salaires de la fonction publique qui restera de surcroît à la discrétion des employeurs territoriaux, nous rappelle les négociations d'il y a quelques semaines encore sur les « Oubliés du Ségur ».*

Ces propositions nationales nous promettent encore de nouveaux débats au sein de notre collectivitéMais ne seraient -elles pas l'aveu d'un repentir ? La Cfdt prend acte et restera vigilante.

***Au niveau local**, la réforme de la DGADS et la refonte de son organigramme nous ont conduit-toujours en intersyndicale-à nous opposer à l'Administration qui nous a proposé des rencontres à plusieurs reprises dans un contexte de morosité et d'anxiété bien particulier pour un grand nombre d'agents, sinon la plupart.*

Nous avons décidé après l'organisation d'une Heure Mensuelle d'Information (HMI) qui a accueilli plus de 250 agents la DGADS de lancer un préavis de grève pour le 16 juin 2023, aujourd'hui date de la tenue du présent CST.

La Cfdt a souhaité lever ce préavis de grève et s'en est expliqué auprès des agents et des ASFAM par un message clair et concis du 3 juin 2023. En effet, les propositions de Madame la Présidente lors de la rencontre avec les organisations syndicales du 6 juin dernier sont nettes et précises.

Les engagements auprès de nos deux syndicats unis en Intersyndicale et les avancées obtenues dans l'union sont indéniables. Les rencontres bilatérales organisées par l'Administration (DGADS) n'ont pu que forger les convictions de notre exécutif pour accorder :

- La revalorisation salariale à 100 € -net- pour les "oubliés du Ségur",*
- Le report du vote de la réorganisation de la DGADS au CST d'octobre 2023, pour permettre l'information de tous les agents afin qu'ils puissent se positionner en toute connaissance de cause,*
- L'accord pour une étude d'impact par un cabinet externe avec l'établissement d'un cahier des charges co-construit avec les organisations syndicales,*
- Un retour en arrière possible au regard des conclusions de cette étude.*

Pour tous ces engagements, la section CFDT du Conseil départemental, a annulé son préavis de grève du vendredi 16 juin 2023 et restera vigilante afin que les propositions annoncées se concrétisent réellement.

Notre mobilisation sans faille jusqu'à aujourd'hui, sera à même d'être réactivée au mois d'octobre prochain, si l'application de ces mesures faisait défaut.

Nous nous réjouissons par ailleurs des mesures annoncées par Madame la Présidente en faveur des agents de notre collectivité, à l'occasion de la journée de la convivialité du 17 mai dernier au Centre sportif de Méjannes-le-Clap.

Celles-ci illustrent et corroborent, le premier « mot d'ordre » lors de la prise de fonction Madame LAURENT-PERRIGOT qui a ainsi su montrer tout l'attachement qu'était le sien dans la défense du bien-être et de la qualité de vie au travail de ses agents. Nous l'en remercions.

Fidèle à nos principes et nos valeurs, la CFDT se félicite d'avoir joué comme d'accoutumée son rôle de représentant des personnels avec un esprit d'ouverture et de conciliation dans la négociation concertée ».

Un représentant de la CFDT est désigné en qualité de Secrétaire adjoint du CST.

Points pour avis et vote

2023-CST2-AV-1 Approbation à l'unanimité des PV du CT du 31 mars 2023.

Collège des représentants de l'Administration : Pour 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 15 voix (8 CGT, 7 CFDT)

Conditions de fonctionnement (pour avis)

2023-CST2-AV-2 Mesures anti -inflation

Revalorisation de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise en faveur des agents du Conseil Départemental :

Contexte :

Dans un contexte de hausse des prix impactant directement le quotidien des agents, Madame la Présidente du Conseil Départemental a informé l'ensemble du personnel de son souhait de s'engager sur des mesures fortes en faveur du pouvoir d'achat.

En complément des mesures relatives à l'action sociale, il est proposé de revaloriser l'ensemble des montants relatifs à l'IFSE à hauteur de 5%. Cf Annexe 1

Evolution de l'action sociale en faveur des agents du Conseil Départemental :

Contexte :

Dans un contexte de hausse des prix impactant directement le quotidien des agents, Madame la Présidente du Conseil Départemental a informé l'ensemble du personnel de son souhait d'engager des mesures fortes en faveur du pouvoir d'achat.

En effet, les collectivités territoriales peuvent, à l'égard des agents qu'elles emploient, contribuer au financement de leurs garanties de protection sociale complémentaire et participer aux dépenses de restauration le midi.

Ainsi, le Conseil Départemental propose un effort conséquent en faveur de la protection sociale, en renforçant sa participation à la prévoyance, à hauteur de 25 € par mois au lieu des 15 € prévus actuellement, pour tous les agents souscripteurs des garanties prévues par la convention de participation actuellement conclue avec le groupe VYV.

Enfin, le Département souhaite également participer davantage aux dépenses de restauration, pour tous les agents remplissant d'ores et déjà les critères pour en bénéficier, avec une participation passant de 1,50 € pour un repas à concurrence de 5,10 € maximum par repas.

Descriptif de la participation du CD30 à la restauration :

La mesure envisagée concerne :

- D'une part, les agents déjeunant dans les restaurants inter-administratifs et administratifs conventionnés, soit :

Le Restaurant Inter Administratif de la rue Scatisse à Nîmes ;

- Le Restaurant Mama Miam géré par la SCoP CAE Mine de Talents pour la cuisine de l'Espace Diderot à Nîmes ;
- L'Association du Restaurant Administratif des services fiscaux situé au 67, rue Salomon Reinach à Nîmes
- D'autre part, les agents éligibles au dispositif des chèques déjeuners

A noter :

- La contribution de l'agent au montant du repas ne peut pas être inférieure à 50% du montant du repas évalué forfaitairement par l'URSSAF à compter du 1er janvier 2023 à 5,20 €. Le reste à charge minimum pour l'agent s'élève à 2,60 €.
- La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant doit être comprise entre 50 et 60 % de la valeur du titre. Reste donc à la charge de l'agent entre 40 % et 50 % de la valeur du titre.

Ces mesures nécessitent l'actualisation du règlement général de l'action sociale en faveur des agents du Conseil départemental, comme suit :

Au 4. « Aides soumises à condition d'indice », le règlement est ainsi modifié :

« 4/ Aides soumises à condition d'indice

Subvention à la restauration :

Le Conseil départemental prend en charge une partie du prix du repas servi aux personnels ayant un indice majoré de traitement inférieur à **534**, dans les restaurants inter-administratifs et administratifs conventionnés.

Les agents recrutés sous contrat de droit privé (contrats aidés, apprentis) bénéficient également de la subvention, sans condition d'indice. Il en est de même pour les stagiaires de courte durée, rémunérés ou non, et les volontaires du service civique.

La subvention maximum s'élève à 5,10 € par repas complet, sous réserve, conformément à la loi, que la contribution de l'agent au montant du repas ne soit pas être inférieure à 50% du montant du repas évalué forfaitairement par l'URSSAF chaque année soit 2.60 euros en 2023.

Titres –restaurant :

Afin de rétablir l'équité entre les agents ayant accès à un restaurant inter-administratif et ceux trop éloignés pour pouvoir y accéder, un dispositif d'attribution de titres restaurant est mis en place.

Il s'agit d'un titre de paiement servant à régler une partie du repas pris lors des jours travaillés. La collectivité départementale offre aux agents travaillant à Nîmes l'accès à un restaurant inter-administratif (RIA) localisé rue Scatisse. En outre, des conventions sont signées avec le restaurant des services fiscaux et le restaurant de l'Espace Diderot, assurant leur accès aux agents départementaux.

Les titres restaurants ne peuvent donc être accordés qu'aux seuls agents dont la résidence administrative n'est pas située à Nîmes.

Le titre restaurant est attribué uniquement pour les jours travaillés, au prorata du temps de travail, ce qui induit l'attribution des titres sur la base de :

- 17 unités par mois, sur les 12 mois de l'année civile pour l'ensemble des agents travaillant à temps plein,
- 24 titres par année scolaire pour les agents des collèges, à temps plein également.

De ces bases seront déduits les jours de maladie, grève, congés pour formation, ainsi que les jours correspondant à des repas remboursés au titre des frais de déplacement ou de mission pendant les périodes concernées.

La CFDT souhaiterait que les titres restaurants puissent être attribués à tous les agents comme cela se pratique déjà dans d'autres collectivités.

Collège des représentants de l'Administration : Pour : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 15 voix (8 CGT, 7 CFDT)

2023-CST2-AV-4 Evolution de l'organisation de la DGARI-SAPPUI

Pour être au plus près des services il convient de transférer la plupart des missions du SAPPUI vers la DRH et la DAJAQ. Reste au SAPPUI DGARI, la documentation, les marchés du courrier, le secrétariat du service et la gestion des absences.

Collège des représentants de l'Administration : Pour : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 15 voix (8 CGT, 7 CFDT)

2023-CST2-AV-4 Evolution de l'organisation de la DGARI – DRH

La Direction des Ressources Humaines structure son action autour de son projet de direction, affirmé en 2018 et dont les axes stratégiques demeurent prégnants à ce jour. Ces axes stratégiques sont les suivants :

- « Mieux être pour mieux servir » : il s'agit de rénover les processus de travail internes, créer les conditions de l'épanouissement professionnel des agents de la DRH. C'est également réformer et moderniser les modes du travail individuel et collectif pour accroître l'efficacité et le sentiment d'utilité
- « Placer l'agent « usager » au cœur des préoccupations » : il s'agit de réformer la relation avec les usagers et affirmer progressivement la logique de service (offre, engagements, implication des agents, délais, qualité)
- « Une direction motrice » : il s'agit de réinvestir les fonctions stratégiques, de développer et partager une expertise-conseil de référence dans ses champs de compétence, incluant les mutations du monde du travail territorial, afin de contribuer à un meilleur pilotage des services départementaux. ////////////////

La CGT fait savoir qu'une très forte proportion d'agents n'auraient pas informée et qu'ils auraient appris cette restructuration par leur syndicat ; le SPQVT n'aurait pas été mis au courant. Il n'y aurait eu aucune concertation avec les agents qui sont toujours en attente de leur fiche de poste. Il y aurait un manque de moyens criant et cette réorganisation semble inappropriée alors que nombre d'audits et plans d'action ont été préconisés pour la DRH.

Le Président s'interroge, car il ne comprend pas que la CGT qui avait fait l'éloge des évolutions positives à la DRH, lors de la tenue de la Formation spécialisée de la veille (F3CST) change d'avis du tout au tout. Il ne comprend pas ce revirement de position.

La CGT précise qu'entre le travail de la MIDO et le plan d'action il y a un énorme delta.

L'Administration rappelle que le travail de réforme à la DRH est mis en place depuis deux ans et que tous les agents sont impliqués. Tout a été partagé et coconstruit lors de nombreuses réunions.

La CFDT rappelle qu'effectivement depuis deux ans, il y a un suivi effectif des évolutions mis en place au sein de la DRH et qui corroborent les plans d'actions lancés depuis. Les explications qui nous ont été communiqués concernant l'intégration du SAPPUI et le maintien du Service à 4 personnes font preuve d'une clairvoyance et d'une apathie certaine qui permettra de surcroit de renforcer les effectifs de la DRH de 11 personnes supplémentaires. Les postes en double pesée n'existent plus et il y a de plus une montée en compétence sur de nombreux postes. Les agents rencontrés sur site se sentent mieux désormais mais il reste toutefois une charge de travail très importante pour les gestionnaires de carrière.

L'Administration en réponse à une interrogation de la CGT sur le mauvais relationnel entre agents, fait savoir que lorsque des personnes ne se supportent plus, l'Administration essaye

d'accompagner les départs et la mobilité des uns et des autres dans les conditions les plus humaines possibles. Comment gérer quelqu'un qui ne fait pas son travail ?

Collège des représentants de l'Administration Pour : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 7 voix (7 CFDT) Contre : 8 voix (8 CGT)

2023-CST2-AV-5 Evolution de l'organisation de la DGARI – DAJAQ

Dans sa configuration actuelle, la Direction des affaires juridiques et de la commande publique (DAJCP) est le résultat d'évolutions organisationnelles empiriques ou d'ajustements intervenus de manière conjoncturelle. Elle reste bien entendu une direction fonctionnelle au service de l'ensemble des directions et des services opérationnels, ayant vocation à décliner la fonction juridique entendue au sens large dans une logique de complémentarité avec les autres directions intervenant dans cette fonction, comme la DAJCP s'y emploie quotidiennement.

La DGACP change de nom pour s'appeler la DAJAQ (Direction des Affaires Juridiques, de l'Assemblée et de la Questure)

La CGT est heureuse de constater que l'on peut travailler en mode projet et que cela peut effectivement fonctionner. Les agents ont été concertés et entendus mais peut-être pas écoutés. C'est un projet qui a du sens et qui va dans le bon sens.

Elle s'interroge toutefois sur l'externalisation de l'achat public et notamment sur les fonctions de la SPL qui est un satellite privé du Département.

Le Président rappelle que la SPL est gérée par des actionnaires publics. L'ADHL dernièrement crée fonctionne sur le même mode. Il convient parfois d'associer performance et efficacité même pour le secteur public.

La CFDT fait savoir que le rapport est très complet, voire trop complet, mais il ne faut pas se plaindre de cette densité. Elle demande que les postes vacants soient identifiés pour une meilleure lecture et analyse. De même l'intervention des services positionnés différemment lors de la présentation entre la cartographie actuelle et la cartographie cible ne facilite pas la lecture.

Collège des représentants de l'Administration : Pour : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 7 voix (7 CFDT) Pour : 8 voix (8 CGT)

2023-CST2-AV-6 Bilan sur l'application du télétravail et mise à jour du règlement sur le télétravail

L'Administration présente un bilan sous forme de power-point (confer ex-post-réponse groupée)

2023-CST2-AV-7 « Le décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique stipule dans son article 3 que « La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle. » En outre, ce plafond de 3 jours peut être dérogé pour des raisons de santé, de handicap, pour les femmes enceintes ou les agent(e)s éligibles au congé de proche aidant.

Le règlement interne à la collectivité prévoit dans son article 4.2 : « Nombre de jours de télétravail autorisés :

En dehors des cas de télétravailleur pour des considérations thérapeutiques, la pratique du télétravail est fixée au maximum, pour un agent à temps plein, à deux jours par semaine non

fractionnable à domicile ou en télécentre. Le rythme peut être accordé à raison d'une demi-journée, d'un jour, d'un jour et demi ou de deux jours par semaine ou tous les 15 jours ou tous les mois.

Une présence de trois jours par semaine sur le secteur habituel d'affectation est requise. »

Une (note ?) sous forme de message électronique a été diffusé aux agents de certaines Directions ? sous la forme suivante :

« Le règlement du télétravail devrait être précisé dans les prochaines semaines

A sa relecture, une de ses modalités actuelles m'a semblée parfois oubliée et je vous la rappelle donc : Le nombre de jours télétravaillés est fixé à deux journées hebdomadaires au maximum pour trois jours minimums sur le lieu de travail habituel. (...) Les trois jours minimums en présentiel s'appliquent quel que soit le quotient de temps de travail de l'agent (temps complet ou temps partiel). Cela signifie qu'un agent qui peut réaliser 2 jours de télétravail par semaine mais qui pose au cours de cette semaine un jour de congés ou RTT ne peut plus télétravailler qu'un seul jour dans cette même semaine

De même, un agent qui pose 2, 3 ou 4 jours de congés une semaine donnée ne peut plus télétravailler. A noter qu'un jour de formation est compté comme un jour de présence sur le lieu de travail habituel

Concernant les décharges syndicales, leur décompte dans ce contexte du télétravail sera précisé sous peu. Merci donc de mettre en application dès à présent cette règle, déjà existante et qui sera maintenue. Merci aux chefs de service de la rappeler aux agents de vos services. »

Au regard de cette (note ?), pour le syndicat CGT, une partie de l'encadrement mésinterprète la phrase « Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à trois jours par semaine » : soit en interdisant aux agent(e)s de cumuler jours de congés et jours de télétravail sous prétexte que le temps de présence sur site serait inférieur à 3 jours, soit en leur imposant de venir travailler sur site de manière « compensatoire » sur leurs jours de télétravail !

Or, la gestion des jours non travaillés (congés, ART T, arrêt maladie, fériés) n'a rien à voir avec le télétravail qui est calculé sur le nombre de jours de travail effectif et non sur le nombre potentiel de jours travaillés. Le dépôt de jours de congés ou d'ARTT ne doit pas induire de JOUR COMPENSATOIRE DE PRÉSENCE SUR SITE.

Nous vous demandons de revenir à une application conforme au règlement. » **Syndicat CGT**

2023-CST2-AV-8 « En parallèle à la mise en place d'un groupe de travail sur la nécessaire révision du règlement du télétravail, nous souhaiterions un bilan de ce dispositif précisant le nombre de demandes (journées par agent), par direction, service et emploi, le nombre d'accords et de refus avec une déclinaison par motif pour ces derniers ainsi que le nombre d'agents ayant fait la formation préalable.

La révision du règlement devra préciser la nature des postes « télétravaillables » (il semble qu'il y ait des divergences d'appréciation entre services et directions) et, notamment, préciser la situation des agents exerçant deux mi-temps. » **Syndicat CFDT**

L'Administration présente un bilan sous forme de power-point conféré ex-post-réponse groupée-

Avant 2020, un télétravail à la marge

2014 : Mise en place du télétravail dans le cadre de télécentres (une centaine d'agents concernés)

2017: Lancement d'une expérimentation sur le télétravail suite au décret de février 2016

Décembre 2019 : Délibération consacrant le télétravail à domicile sur toute la structure

Une crise de la Covid-19 qui a joué un rôle d'accélérateur pour la généralisation du télétravail

17 mars 2020 : Début de la crise Covid, déploiement du télétravail exceptionnel

2021: Le nombre de télétravailleurs est alors monté jusqu'à 1800 agents.//////////

Le bilan est globalement positif tant pour les agents en terme de qualité de vie et de conditions de travail (trajet moindre) et en économie d'énergie pour la collectivité. Les limites du télétravail sont celles constatées par ailleurs, à savoir une sédentarité accrue, des conflits liés à l'isolement et une vigilance constante sur les RPS et la déconnexion.

L'Administration répond aux questions des syndicats.

24 demandes de télétravail ont été refusées en 2022.

700 agents ont été formés comme le prévoyait le règlement et des modules de formation doivent être relancés.

La CGT s'interroge sur l'impact du télétravail sur le collectif. L'Administration répond qu'il est difficilement mesurable et que les Chefs de service adaptent régulièrement l'organisation du collectif au regard du télétravail de leurs agents.

La CFDT fait remarquer que la formation des encadrants comme celles des agents reste obligatoire et que désormais le télétravail qui remplace le travail à domicile constaté pendant la crise de la COVID 19 doit être régulé et c'est bien pour cela qu'elle souhaite une rencontre préalable avec l'Administration avant de voter les aménagements du règlement qui sont certes légitimes mais dont les interprétations par les uns et les autres risquent encore de semer la confusion dans les esprits. Ainsi comment doit-on interpréter l'article 4-3 dans sa nouvelle rédaction. Une lecture différenciée pourrait préconiser que l'on ne peut pas changer son jour de travail. Des critères de régulation doivent être précisés. Les clarifications comme l'exprime l'Administration sont certes minimales, mais ne doivent pas être diffusées comme telles. Il convient de retravailler le dossier pour éviter tout dérapage et toute fausse interprétation (parfois encore légitime, comme nous l'avons vu pour la DGADS).

Il est convenu de ne pas statuer et de réunir un groupe de travail (un seul devrait suffire) pour finaliser les ajustements nécessaires et utiles.

Le Président propose que la question soit retirée et le vote reporté en octobre prochain après la tenue du groupe de travail.

Il est proposé de voter sur la question de la CGT qui est celle des 3 jours de présence effective dans les services

Collège des représentants de l'Administration Pour : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 15 voix (8 CGT, 7 CFDT)

Il est 12H30, le Président nous convie à aller se restaurer.

Point Pour Information (14h00) avec expert

2023-CST2-I-5 « Lorsqu'un agent effectue des heures supplémentaires, et que l'agent souhaite récupérer ces heures, il doit actuellement les récupérer dans un délai maximum de 6 mois, sinon elles sont perdues.

Nous demandons que les agents concernés ne perdent pas le « bénéfice » de ces heures supplémentaires, soit en dérogeant au délai de 6 mois, soit en transférant le reliquat D'HS sur le Compte Epargne Temps, soit en payant les heures qui arrivent à échéance du délai. » **Syndicat CGT** (avec Expert).

La réponse écrite de l'Administration à ce sujet répond à la question.

Lorsqu'un agent effectue des heures supplémentaires, et qu'il souhaite récupérer ces heures, il doit actuellement le faire dans un délai maximum de 6 mois.

Pour les agents des UT de la DTER, la fiche horaires éditée tous les mois via le logiciel AGT précise le nombre d'heures concernées et les heures qui seront perdues le mois suivant. Chaque agent signe sa fiche avant transmission au pôle appui de l'UT puis à la DRH et peut donc ainsi prendre connaissance de son quota d'heures. L'agent peut alors demander à récupérer ces heures ou à se les faire payer.

Dans l'hypothèse où, malgré ce système d'alerte, un agent aurait omis de déposer les récupérations correspondantes, il dispose d'un délai de 4 ans pour demander le paiement des heures qu'il n'a pas récupérées et qui ne lui sont plus créditées.

A titre exceptionnel, et s'il a été empêché de récupérer ses heures (arrêt maladie), il peut demander à ce qu'elles lui soient recréditées (pour 6 nouveaux mois).

L'ensemble de ces modalités permet à l'agent de choisir le traitement de son reliquat d'heures supplémentaires en fonction de sa situation et de ses besoins.

La CGT souhaite que tous les agents puissent en être informés de ce dispositif. La CFDT souligne qu'effectivement lorsque les heures supplémentaires sont inférieures à 4 heures, il est difficile de les récupérer et donc il est conseillé de se les faire payer.

2023-CST2-AV-9 Evolution de l'organisation de la DGADS

La question est reportée suite à la rencontre avec Madame la présidente

2023-CST2-AV-10 « Question commune CGT/CFDT/ expertise externe études d'impacts indépendante réorganisation de la DGADS et bilan à 1 an.

Une réorganisation importante est en cours à la DGADS pour répondre aux objectifs du schéma Départemental des solidarités.

Celle-ci, à son point d'étape actuel, dessine les contours d'une Direction Générale qui conserve certes 3 directions mais dont le fonctionnement et l'organisation des services est complètement modifié.

Dans ce contexte, de nombreuses équipes font remonter leurs inquiétudes et leur mal être à travers des courriers au DGADS et la saisie de Fiche Hygiène et Sécurité.

Selon le décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux Comités Sociaux Territoriaux, " le F3SCT est consultée sur les projets d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et conditions de travail".

Le CST peut donc missionner sa formation spécialisée afin de faire réaliser une étude d'impact par un organisme agréé indépendant.

Nous demandons que la Formation spécialisée soit saisie pour faire réaliser cette étude d'impact par un organisme indépendant afin d'obtenir une analyse qui lui permette de suggérer toutes mesures contribuant à la prévention des risques dans un contexte de réorganisation susceptible de modifier les conditions de travail des agents. Cette étude devra prévoir un bilan à un an de fonctionnement si cette nouvelle organisation était mise en place. » **Question commune CGT/CFDT**

L'Administration fait savoir que le principe de l'expertise externe est acté et qu'il convient de corédiger le cahier des charges

Le Président répond à la CGT que seulement 3/4 personnes maximum par syndicat seront appelées à travailler sur le cahier des charges. Le choix du cabinet d'expert dépendra du montant qui sera programmé pour cette étude d'impact. Il serait bien que son coût soit inférieur à 40 000 € pour une question de seuil des marchés publics.

Le cahier des charges sera co-construit dans la concertation .

L'Administration précise que pour limiter l'anxiété des agents, il convient que le groupe de travail se réunisse au plus tôt .Une Formation Spécialisée exceptionnelle devrait se réunir en juillet pour acter le choix du cabinet d'expert, et pour permettre le vote de la réorganisation en CST en octobre. Le DGADS demande aux représentants du personnel de faire part de leur remarques ou idées sur le cahier des charges à construire, ainsi que des ajustements ou idées plus générales sur la réorganisation.

L'expertise doit durer un mois et l'évaluation ne portera que sur les impacts seulement et non pas sur le projet lui-même.

Collège des représentants de l'Administration Pour :10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 15 voix (7 CFDT ,8 CGT)

2023-CST2-AV-11 « Nous demandons à ce que les équipes mobiles de la DGADS, qui sont notoirement en sous-effectif pour intervenir efficacement et rapidement sur les territoires soient étoffées. Nous constatons par exemple de trop nombreuses absences lors des missions de remplacement. Que compte faire l'administration pour pallier à ce problème récurrent ? » Syndicat CFDT

L'Administration précise qu'effectivement il est certaines situations qui sont complexes et que les remplacements ne sont pas toujours assurés.

LA CFDT rappelle que faire appel à des contractuels pour assurer le travail administratif en relais n'est pas une bonne solution, car il faut former ces agents et cela est chronophage.

L'Administration précise qu'il convient de se donner un peu de souplesse avec un pool de contractuels qui seront et deviendront à terme opérationnels.

La CGT fait remarquer que ce sont les titulaires à qui l'on demande toujours plus puisqu'en effet ce sont eux qui doivent assurer la formation des contractuels.

La CFDT demande si l'Administration est finalement « ouverte » afin d'étoffer les équipes mobiles, mais n'obtient pas de réponse à sa question en l'état des choses à l'heure actuelle.

Une interruption de séance est sollicitée par la CGT de 15h00 à 15h05

La question de l'augmentation des effectifs mobiles est soumise au vote

Collège des représentants de l'Administration Contre : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 7 voix (7 CFDT) POUR :8 voix (8 CGT)

2023-CST2-I-2 « Qu'en est-il de la présentation du bilan du plan de préparation à la reconversion (PPR). » Syndicat CFDT

L'Administration a donné une réponse écrite qui satisfait la CFDT :

Depuis la mise en place de la période préparatoire au reclassement (PPR), 16 agents ont été déclarés inaptes à leur fonction par le conseil médical unique. Parmi eux, 15 agents ont choisi de suivre une période de préparation au reclassement et seul un agent l'a refusée.

Ces 15 agents concernés par la PPR sont issus majoritairement de la filière technique et relèvent de la catégorie C :

9 agents ont été reclassés à l'issue de la PPR,

-1 agent a fait un recours durant la PPR devant le conseil médical supérieur. Le CMS est revenu sur la décision d'inaptitude et l'agent a été réintégré sur son ancien poste avec mise en œuvre d'aménagements. -5 agents sont en cours de PPR.

Cette période de préparation au reclassement a donc permis de maintenir en activité au sein de notre collectivité 9 agents, déclarés inaptes à leur fonction par le Conseil médical unique. Ce processus repose sur un accompagnement individuel et un plan d'actions qui prévoit de la formation et des immersions dans les services.

2023-CST2-AV-12 « Communication des listes dans le cadre du RGPD. Selon la commission d'accès aux documents administratifs (CADA lors du conseil 20174902 dans sa séance du 14/12/2017), « la vie privée des fonctionnaires et agents publics doit, de manière générale, bénéficier de la même protection que celle des autres citoyens. Elle admet toutefois que les fonctions et le statut de ces personnels justifient que certaines informations les concernant puissent être communiquées. Il en est ainsi, notamment, de la qualité d'agent public, de l'adresse administrative, des arrêtés de nomination et, s'agissant de la rémunération, des composantes fixes de celle-ci : grade et échelon, indice de traitement, nouvelle bonification indiciaire (NBI), indemnités de sujétion. ».

Si cela peut être communiqué à tout public, il semble que cela soit encore plus évident pour les représentants du personnel !

Dans cette optique, nous demandons communication du montant des IFSE attribuées par la collectivité, soit nombre et montant par catégorie (A1,...C2), minimas et maximas, IFSE complémentaire. » **Syndicat CFDT**

L'administration nous a communiqué l'ensemble des éléments sous la forme d'un power-point qui nous sera adressé. La CFDT est satisfaite de cette transmission.

Collège des représentants de l'Administration : Pour : 10 voix,

Collège des représentants du personnel : Pour : 7 voix (7 CFDT) Pour :8 voix (8 CGT)

2023-CST2-AV-13 « Nous demandons que les assistantes familiales puissent avoir une carte pour accéder au RIA, comme tout agent du Département. » **Syndicat CGT**

L'Administration précise que cela va être réalisé prochainement.

La CFDT s'interroge toutefois sur le dispositif qui sera mise en place. Des échanges il ressort que les ASFAM n'auront pas une carte de restaurant comme les autres agents (pas de convention avec le RIA), mais pourront se restaurer car une liste sera communiquée au RIA . Il faut savoir que les ASFAM sont plus de 450. Quelque chose dysfonctionne dans le dispositif préconisé. Une ASFAM en résidence administrative sur Nîmes n'aura pas les mêmes droits qu'une ASFAM sur tout autre territoire.

Le dispositif doit être affiné pour fonctionner.

Collège des représentants de l'Administration. Pour : 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour : 7 voix (7 CFDT) Pour :8 voix (8 CGT)

Point Pour Information

2023-CST2-I-1 « Nous souhaiterions un point d'étape sur les recrutements effectués par la collectivité dans le cadre du plan Taquet (nombre et répartition par emplois et services). Par ailleurs, se pose déjà, pour les premiers agents recrutés, la question de leur avenir professionnel au sein de la collectivité. Renouvellement du CDD, fin de contrat. » **Syndicat CFDT**

L'Administration nous a apporté une réponse écrite qui satisfait la CFDT.

Un tableau récapitulatif des recrutements effectués dans le cadre du plan Taquet est fourni :

S'agissant de recrutements dans le cadre de contrats de projet et donc sur emplois non permanents, il est acquis pour les candidats que le contrat prendra fin avec le plan. Toutefois, si des opportunités se présentent, les agents pourront rester dans la collectivité. D'ailleurs, certains agents recrutés au début du plan ont arrêté leur contrat pour se positionner sur des emplois permanents.

	Poste	Service	Date début contrat	Date fin de contrat
⇒	Puéricultrice	PMI Bagnols	01/10/2022	30/09/2025
	Puéricultrice	PMI Nîmes Ouest	01/01/2023	31/12/2025
	Puéricultrice	PMI Uzès	01/02/2023	31/01/2026
	Puéricultrice	PMI Nîmes Ouest	01/11/2022	31/10/2025
	EJE	RAPEH	01/07/2022	30/06/2025
	Puéricultrice	PMI Vauvert	01/07/2022	30/06/2025
	Puéricultrice	PMI St Christol	15/05/2023	28/02/2025
	Chargé de dispositif	CRIP	01/03/2022	28/02/2025
	Chargé de dispositif	CRIP	01/03/2022	28/02/2025
	Chargé d'établissement SOA		fin de contrat	démission
	Chargé d'établissement SOA		fin de contrat	Licenciée (période essai)
	Puéricultrice	PMI St Christol	fin de contrat	stagiairisée sur autre poste
	Puéricultrice	PMI	fin de contrat	stagiairisée sur autre poste
	Puéricultrice	PMI Beaucaire	Non pourvu	
	Sage-femme	PMI Bagnols	Non pourvu	
	Sage-femme	PMI Vauvert	Non pourvu	
	Chargé d'établissement SOA		Non pourvu	
	Chargé d'établissement SOA		Non pourvu	

2023-CST2-I-2 « Qu'en est-il de la présentation du bilan du plan de préparation à la reconversion (PPR). » Syndicat CFDT

Le Bilan communiqué par l'Administration satisfait la CFDT.

Depuis la mise en place de la période préparatoire au reclassement (PPR), 16 agents ont été déclarés inaptes à leur fonction par le conseil médical unique. Parmi eux, 15 agents ont choisi de suivre une période de préparation au reclassement et seul un agent l'a refusée.

Ces 15 agents concernés par la PPR sont issus majoritairement de la filière technique et relèvent de la catégorie C :

-9 agents ont été reclassés à l'issue de la PPR,

-1 agent a fait un recours durant la PPR devant le conseil médical supérieur. Le CMS est revenu sur la décision d'inaptitude et l'agent a été réintégré sur son ancien poste avec mise en oeuvre d'aménagements. -5 agents sont en cours de PPR.

Cette période de préparation au reclassement a donc permis de maintenir en activité au sein de notre collectivité 9 agents, déclarés inaptes à leur fonction par le Conseil médical unique. Ce processus repose sur un accompagnement individuel et un plan d'actions qui prévoit de la formation et des immersions dans les services.

2023-CST2-I-3 « L'administration peut-elle nous présenter un point d'étape sur les dispositifs d'accompagnements aux agents : les tuteurs et maîtres de stage (nombre, formation, volontariat) ainsi que les apprentis, emplois civiques (nombre, répartition par directions et services). Par ailleurs, quels sont les dispositifs d'indemnisations ou de prise en compte liés à ces fonctions qui viennent en plus des missions habituelles ? » **Syndicat CFDT**

L'Administration présente un power-point explicatif qui satisfait la CFDT

2023-CST2-I-4 « Afin de mener au mieux notre rôle de représentants du personnel, nous souhaiterions que vous nous transmettiez le "document unique" en cours au conseil départemental.

Une demande en ce sens avait été faites par mail le 22 février 2023 à la DGARI.

Sauf erreur de notre part, nous n'avons pas été destinataires du document Unique. » **Syndicat CGT**

L'Administration fait savoir qu'il sera remis aux O.S la semaine prochaine.

2023-CST2-I-6 « Nous souhaiterions que l'administration nous présente un bilan du PDVi4 (nombre d'utilisateurs vélo, nombre de covoiturage...) sur les deux années écoulées. Par souci de cohérence, il serait également opportun d'enlever le visa et le cachet du N+ I sur la déclaration sur l'honneur que l'agent fait, pour demander le forfait mobilité durable. » **Syndicat CFDT.**

La réponse écrite de l'Administration correspond à nos attentes sous réserve de la modification de l'attestation sous l'honneur

Le Plan de mobilité de l'Administration (PDMA) comporte des actions visant à limiter les déplacements et leur impact sur les émissions de gaz à effet de serre de notre collectivité. Certaines actions concernent la mobilité domicile-travail des agents et ont donné lieu à des aides incitatives de la collectivité, notamment dans le cadre du règlement des "formules mobilité" approuvé en juillet 2020. Vous trouverez ci-après les données relatives aux années 2021 et 2022.

	2021	2022
Nombre d'agents bénéficiant du forfait mobilité durable (Vélo VAE covoiturage)	34 (25 vélos et 9 covoitureurs)	77 (53 vélos et 24 covoitureurs)
Nombre d'agent bénéficiant du Pass salarié du réseau TANGO	29	42
Nombre d'agents bénéficiant d'un remboursement d'abonnement de Transport en commun ou de location de vélo	147	190
Nombre d'agents bénéficiant du télétravail à domicile	1 165	1 507
Nombre de véhicules électriques et hybrides	32	38
Nombre de kilomètres réalisés en véhicules électriques et hybrides	225 718 Km	299 752 Km
Nombre de Vélo et Vélos à assistance électrique (VAE) mis à disposition par le CD pour les déplacements professionnels	13 vélos et 15 VAE	12 vélos et 25 VAE

Focus sur les formules mobilités :

2021 : 394 inscrits

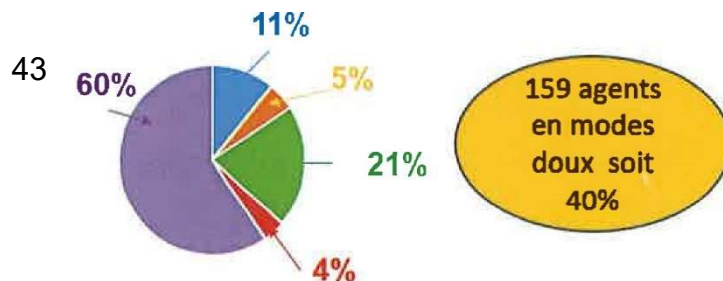
O FORMULE VELO PERSONNEL 43

O FORMULE 19

O FORMULE TRANSPORT EN COM... 82

FORMULE COVOITURAGE 15

O FORMOLE PARKING235



2022 : 466 inscrits, +18,30/0

O FORMULE VELO PERSOKNEL 97

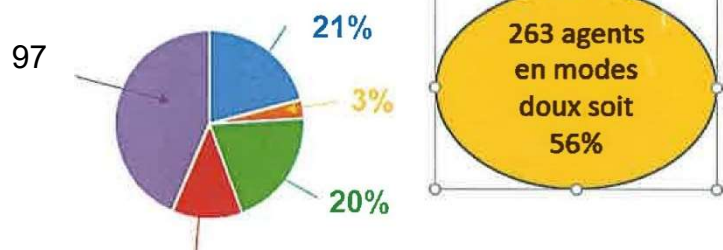
FORMULE LOCAVELO 1 5

440/0

FORMULE TRANSPORT EN COM., 95

FORMULE COVOITURAGE 56

O FORMULE PARKING 203120/0



Concernant l'opportunité de supprimer le " visa et le cachet du N+ I sur la déclaration sur l'honneur que l'agent fait, pour demander le forfait mobilité durable", cette mesure a vocation à répondre à la sous action 33 du PDMA : " informer et impliquer tes encadrants sur la mobilité des agents et sur la hiérarchisation des modes de transport en fonction des priorités du PDMA (transport en commun, mobilité douce, co-voiturage...)"

La CFDT fait savoir que de demander au N+1 de co-signer une attestation sur l'honneur n'est pas règlementaire, ni légal. Une attestation sur l'honneur est individuelle et n'engage que son auteur. Il convient si telle est l'intention d'information et d'implication du cadre du N+I de reformuler cet écrit.

L'Administration acquiesce et modifiera le document.

2023-CST2-I-7 « Nous demandons que les agents de notre collectivité, qui travaillent à l'espace Diderot et qui se restaurent sur place (Restauration organisée par l'association MAMAMIAM), bénéficient de la participation de l'employeur par convention, au même titre que les restaurants administratifs. » **Syndicat CGT**

La réponse écrite de l'Administration satisfait la CGT.

Il a été délibéré en ce sens lors de la commission permanente du Conseil Départemental en date du 21 avril 2023. Les agents assurant leurs fonctions sur l'espace Diderot, dont l'indice de traitement est égal ou inférieur à l'indice majoré 534, bénéficient d'une participation employeur de 1,50€, déduite du prix du repas. Le Département rembourse à la SCOP Mine de talents, gestionnaire du restaurant "MAMA MIAM", le montant total des subventions individuelles, sur production d'une facture mensuelle faisant apparaître la liste des agents ayant pris leurs repas au cours du mois précédent, ainsi que le nombre de repas pris par chacun d'entre eux.

La participation du Conseil Départemental doit également évoluer au regard des récentes annonces de Madame la Présidente (éléments présentés à l'Assemblée Départementale du 30 juin 2023).

La CFDT demande à l'Administration de mettre à disposition des représentants du personnel le relevé des suites dématérialisé comme elle s'y était engagée lors de la dernière instance.

L'ordre du jour étant épuisé, M. le Président remercie l'Assemblée et appelle les nouveaux élus en CST à faire part de leur témoignage et de leur première impression quant à la tenue de ce premier CST.

La séance est levée à 16H45.

Le Secrétaire de la CFDT.

Nîmes le, 17 /06/23