

**COMPTE-RENDU REUNION DU CINQUIEME
COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)
DU JEUDI 7 DECEMBRE 2023**

M. le Président souhaite la bienvenue à l'assemblée et installe le cinquième CST.
Un représentant de la CFDT est désigné en qualité de Secrétaire adjoint du CST.

Points pour avis et vote séance du matin.

Approbation des procès-verbaux (pour avis)

2023-CST5-AV-1) Séance du Comité Social Territorial du 12 octobre 2023

Le procès-verbal de la séance du CST est adopté à l'unanimité.

2023-CST5-AV-2) Présentation du Rapport Social Unique de 2021 et du Rapport Social Unique de 2022

L'Administration présente les conditions de réalisation des RSU de 2021 et 2022 qui remplacent l'ancien Bilan social de la collectivité et qui sont désormais régis par des règles spécifiques imposées par l'Etat qui fixe les indicateurs à collecter sous 154 rubriques fixées par décret Les données sont transmises au Centre de gestion.

La difficulté a consisté à collecter ces données sous la forme souhaitée et c'est pourquoi il peut y avoir des lignes non complétées ou encore marquées à zéro et parfois des erreurs. Pour exemple, les ASFAM qui sont des agents contractuels sont classés dans la filière sociale. Les synthèses seront désormais identiques pour toutes les collectivités. Il faut savoir qu'à ce jour, seulement 55% des collectivités locales ont complété le document sous cette forme.

L'Administration a présenté les RSU 2021 et 2022 sous les différentes rubriques : effectifs, caractéristique des agents permanents, temps de travail des permanents, pyramides des âges, équivalent temps plein, positions particulières, mouvements, évolution professionnelle, sanction disciplinaire, budget et rémunération, absence, accident du travail, handicap, formation, action sociale et protection sociale complémentaire et relations sociales.

La CFDT a fait part de ses remarques concernant certaines données tronquées, telles les équivalences temps plein, des erreurs de chiffres et d'appellation. Un débat s'est engagé sur le « vieillissement » moyen des agents de notre collectivité du notamment au recul de l'âge de la retraite et sur les moyens à se donner pour être beaucoup plus attractif auprès des jeunes à l'avenir.

L'Administration ayant répondu à toutes nos observations et sous réserve des correctifs à apporter aux RSU 2021 et 2022, la CFDT s'est prononcée favorablement.

Collège des représentants de l'Administration : Pour 10 voix

Collège des représentants du personnel : Pour 7 CFDT. Pour 8 CGT

A 11h30, le Président propose que l'on puisse discuter jusqu'à midi des questions pour information.

2023-CST6-I-1 Présentation des jours de fermeture administrative : 10 mai et 16 août 2024

Collège des représentants de l'Administration Pour : 10 voix

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

2023-CST6-I-2 Attente de réponses suite au dernier CST

a) Complémentaire santé : les textes ne prévoient pas aujourd'hui de remboursement or mutuelles labélisées qui correspondent à certains critères. Il y a certes une ordonnance mais pas de décret d'application. Si cela s'applique à l'Etat, la DRH se proposait d'approfondir la question et de nous répondre.

b) Les agents des collèges et chèques déjeuner (Question CGT) : Nombre de 24 tickets restaurant accordés aux agents des collèges, la DRH devait faire une analyse et répondre à ce sujet. (Syndicat CFDT).

A ce jour, le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 impose soit la labellisation, soit le recours à une convention de participation.

L'Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique distingue bien les agents de la Fonction publique d'Etat, pour lesquels le seul régime possible sera à l'horizon 2025 celui de la convention de participation à adhésion obligatoire, et les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, dont le régime est prévu à l'article 2 :

"I.-Sont éligibles à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics les contrats destinés à couvrir les risques mentionnés au I de l'article 22 bis de la loi du 13 juillet 1983 précitée mettant en œuvre les dispositifs de solidarité mentionnés au III de cet article, cette condition étant attestée, par dérogation à la première phrase de ce même III, par la délivrance d'un label dans les conditions prévues à l'article L. 310-12-2 du code des assurances, ou vérifiée dans le cadre de la procédure de mise en concurrence prévue au II du présent article."

En conclusion, tant l'ordonnance que le décret actuellement en vigueur prévoient 2 options pour les employeurs territoriaux : la participation à une mutuelle labellisée ou la convention de participation par mise en concurrence de mutuelles présentant le même type de garanties.

Pour information, la liste des contrats labellisés est accessible et mise à jour (version 16/08/2023) sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/> via un lien intitulé : Liste contrats au 16 août 2023.xlsx (live.com)

b) Les agents des collèges et chèques déjeuner (Question CGT) : Nombre de 24 tickets-restaurant accordés aux agents des collèges, la DRH devait faire une analyse et répondre à ce sujet. (Syndicat CFDT)".

Le nombre forfaitaire de 24 titres restaurant pour les agents des collèges correspond à la réalité de la plupart des agents des collèges, lesquels ne travaillent pas le mercredi après-midi et n'ont donc pas droit au bénéfice d'une compensation de l'absence de service de restauration.

Dans un souci d'équité, pour la prochaine campagne d'attribution des titres restaurant pour les agents des collèges (en juin prochain), il sera proposé que les agents en journée continue le mercredi bénéficient de titres restaurant supplémentaires. Cela suppose un recensement qui sera opéré auprès des établissements, et une modification du règlement de l'action sociale, après avis du CST et délibération du Conseil Départemental, qui devrait intervenir au premier trimestre 2024.

Le forfait pour les agents des collèges sera plus important pour celles et ceux qui travaillent le mercredi. Chaque situation individuelle sera étudiée. Le sujet reviendra en CST pour validation.

2023-CST6-I-4 Relations extérieurs Parc Meynier de Salinelles : Quel sera le service et donc quel agent sera en charge des relations entre le Parc et les diverses demandes (associations de quartier, particuliers, ville de Nîmes...) ? (Syndicat CGT)

L'Administration précise que c'est le Service Atelier et Maintenance (SAM) via la cellule Espace verts qui régira ces relations. L'agent en charge de cette responsabilité en référera à sa hiérarchie (Chef de service, Directeur).

2023-CST6-I-5 Fonctionnement des DAPPUI : Quel est l'avancement du diagnostic de fonctionnement des DAPPUI demandé par Madame la Présidente ? (Syndicat CGT)

L'Administration fait savoir qu'elle n'avait pas souvenir de cette demande et qu'aujourd'hui elle reconnaît que le diagnostic n'a pas été réalisé. La question concerne -t-elle d'autres thématique que la DRH ?

La CGT rappelle que le recours systématique à la création de directions d'Appui avait été préconisée en son temps par le consultant KPMG. Certaines DGA étaient déjà organisées en ce sens mais d'autres ne l'étaient pas et leur création a été source de difficultés organisationnelles. La question reste de savoir s'il ne faut pas aujourd'hui réévaluer le dispositif car il semblerait que l'on soit encore en structuration pour certaines DGA.

2023-CST6-I-8 Mise en place du congé menstruel : A quelle échéance et selon quelle modalité la collectivité pense mettre en place le congé menstruel (Proposition de loi n° 1219 du 10 mai 2023) ? (Syndicat CGT)

L'Administration fait savoir qu'on en est toujours à un projet de loi et qu'il convient d'attendre que la loi soit votée.

Points pour avis et vote séance de l'après -midi.

2023-CST6-AV-1) Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

2023-CST6-AV-2) Suite à la question 2023-CST4-AV-17 : en attendant de la parution des décrets, la question n'avait pas été soumise au vote. "Prime pouvoir d'achat : en attendant le décret pour la fonction publique territoriale qui devrait être publié en septembre et qui viendra spécifier que les collectivités pourront délibérer pour la mettre en place dans la limite des conditions fixées par ce décret, notre présidente a-t-elle prévue de nous allouer cette prime ? et quel montant ?"

L'Administration nous fait savoir que si on connaît bien les contours de cette prime pouvoir d'achat les décrets d'application ne sont pas parus et qu'il convient d'attendre.

Le décret étant paru au 31 octobre 2023, ([Décret n° 2023-1006](#)), l'Administration compte-t-elle appliquer ce décret dans les conditions les plus favorables pour les agents du Département ? L'Intersyndicale CFDT / CGT souhaite au-delà du délai prévu, que cette question puisse être posée en CST pour avis et vote, au prochain CST de décembre 2023

Les 2 questions sont traitées communément.

L'Administration fait savoir que le décret est effectivement paru et que Madame la Présidente a annoncé que le Département participerait à l'octroi de cette prime pouvoir d'achat avec 50 % de son plafond, soit un maxima de 400 €.

Les organisations syndicales ont remercié Madame la Présidente pour cette bonne nouvelle, elles ont toutefois regretté de ne pas pouvoir bénéficier de l'intégralité des montants.

Un débat s'est ensuite engagé sur les dépenses relatives aux rémunérations des personnels sur l'année 2023 qui ont été réalisées sans aucune compensation de DGE ou autres aides de l'Etat qui a laissé le libre choix aux collectivités de se prononcer sur ces dispositifs.

Ce sont donc 20 millions d'euros qui ont été rajoutés au budget, soit 7% du budget RH.

Ce sont 2 400 agents de notre collectivité qui sont concernés dont 189 Assistants familiaux. Les versements seront réalisés sur la rémunération brute annuelle et tout est intégré dans les calculs. Il est probable que la prime soit versée en plusieurs mensualités sur le budget 2024 et ce avant la fin juin.

Collège des représentants de l'Administration Pour : 10 voix

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

2023-CST6-AV-3) Ajustement d'organisation au sein du Service Exploitation Routière et Usagers (SERU) de la Direction des Territoires

Il s'agit d'ajustements organisationnels sur les PER.

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

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

2023-CST6-I-3 La CFDT souhaiterait que lui soit présenté un point d'étape sur la modernisation de la Régie routière départementale (rapprochement des PER, règlement des astreintes, matériels, horaires d'été, etc.).

L'experte mandatée par l'Administration a présenté sur un support informatique cartographique les différents travaux programmés pour chaque PER avec un volet bâtiminaire complet.

Le souhait reste d'atteindre un effectif cible de 305 agents pour la DETER alors que l'on compte avec les départs en retraite 297 agents actuellement. De même ont été présentés les efforts particuliers réalisés en investissements pour l'acquisition des véhicules et engins qui sont désormais livrés. Des nouveaux logiciels de gestions ont été installés pour valoriser les activités, la gestion des astreintes, les voies publiques et le patrimoine routier.

La CFDT a émis le souhait que puissent être réactivés les groupes de travail avec un calendrier préfixé afin de programmer des points d'étape sur les astreintes, les matériels, les véhicules et les engins. De même, il conviendrait de réviser le règlement sur la mobilité et de moderniser le suivi et la gestion des matériels roulants.

2023-CST6-AV-4) La CFDT souhaite que l'Administration se positionne sur la monétisation du Contrat Epargne Temps (CET).

La CFDT donne lecture de la motivation de sa demande :

Le CET est aujourd'hui bien ancré dans les mœurs de notre collectivité et nous pouvons retrouver sur le site Intranet de notre collectivité ses modalités d'utilisation et d'application.

La CFDT avait déjà posé cette question en 2021 et avait essuyé le refus de l'Administration à cette époque.

Dans ces périodes de difficultés en raison de l'actualité internationale et de la crise sociale que traverse notre pays, notre propos concernant la monétisation du CET est de pouvoir proposer aux agents qui le souhaitent d'opter pour une monétisation des jours placés sur leur Compte Epargne Temps afin de palier des difficultés occasionnelles.

Les dispositions réglementaires disposent de cette possibilité et donc, toujours dans le contexte économique et social actuel, un grand nombre d'agents semblerait intéressé par cette préconisation.

En effet, si beaucoup d'entre eux n'accèdent pas aux loisirs des vacances, cette monétisation pourrait leur permettre de profiter véritablement de congés. Dans le même ordre d'idée cette monétisation pourrait être une solution préalable pour les agents en difficultés financières insurmontables avant de solliciter une aide auprès de la Commission des aides financières auprès de notre DRH-RS ou encore auprès du CNAS.

Les dispositions réglementaires qui encadrent cette possibilité de monétisation du CET sur la base d'un forfait journalier sont bien encadrée et doivent faire l'objet d'un avis préalable du CST. La CFDT est disposée à travailler avec l'Administration afin de pouvoir mettre en place cette disposition dans notre collectivité.

L'Administration fait savoir que la monétisation du CET n'est pas programmée pour notre collectivité et que ce n'est pas une priorité.

2023-CST6-AV-5) La CFDT souhaite que l'Administration nous communique ses intentions concernant les congés payés (paiement, report, ...) des agents de la collectivité en position d'arrêt de travail, suite à l'arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale du 13 septembre 2023, n° 22-17.340.

L'Administration fait savoir que la jurisprudence de la Cour de Cassation ne concerne pas la fonction publique et seulement pour l'heure le secteur privé. Elle n'est donc pas transposable à notre collectivité

2023-CST6-I-6 DGADS – Médecins de la PMI de Nîmes Sud Est Jusqu'alors il y avait deux médecins pour la PMI de Nîmes Sud Est (secteurs des CMS de Ville Active / Chemin Bas d'Avignon / Mas de Mingue) : un chef de service avec une quotité de 100% et un chef de service adjoint sur un temps partiel à 90% dont 10% servait à un détachement pour travailler au Centre Départemental d'Accueil des Familles. La quotité totale dédiée à la PMI était donc de 180%. Le chef de service assurait les questions RH / le soutien technique / les Consultations Petites enfance (CPE). Ces deux médecins viennent de partir à la retraite. Il semblerait qu'il soit prévu, afin de les remplacer, l'arrivée d'un premier médecin à 40 % au 15 novembre et un second médecin à 80 % début janvier 2024, soit un équivalent 120 % afin assurer exclusivement les CPE. Avec une quotité à venir de 120 % contre 180% précédemment il semble que le compte n'y soit pas. Quid des 60 % manquant et par qui seront assumer les missions / taches de ces 60 % des deux médecins précédents ? (Syndicat CGT)

L'Administration fait savoir en réponse, que 2 médecins seront prochainement recrutés à 100 % et que 2 médecins contractuels supplémentaires seront recrutés l'un à 80% et l'autre à 40 %, soit 4 médecins en tout. L'Administration propose donc un taux de couverture supérieur à celui qu'il était précédemment.

2023-CST6-I-7 DGADS - Postes d'infirmière et de puéricultrices du CMS Ville active Sur le Secteur du CMS Ville Active, il y avait 3 postes d'infirmières / puéricultrices. Un de ces postes d'un.e agent.e partie à la retraite vient de glisser au Service d'Ecoute des Information Préoccupante (SEDIP). Un.e second.e agent.e est parti.e à la retraite et son poste n'est toujours pas remplacé (laissant seule l'ultime puéricultrice). Ce second poste va passer à "l'arbitrage" en ce début du mois de novembre afin de définir si cette ultime puéricultrice reste seule sur son secteur de Villa Active ou pas... Si ce poste est ré attribué dans d'autres services, nous aimerions que l'administration justifie ce choix. (Syndicat CGT)

L'Administration avait apporté une réponse écrite à cette question (ci-dessous) :

2023-CST5-I-7 "DGADS - Postes d'infirmière et de puéricultrices du CMS Ville active Sur le Secteur du CMS Ville Active, il y avait 3 postes d'infirmières / puéricultrices. Un de ces postes d'un.e agent.e partie à la retraite vient de glisser au Service d'Ecoute des Information Préoccupante (SEDIP). Un.e second.e agent.e est parti.e à la retraite et son poste n'est toujours pas remplacé (laissant seule l'ultime puéricultrice). Ce second poste va passer à "l'arbitrage" en ce début du mois de novembre afin de définir si cette ultime puéricultrice reste seule sur son secteur de Villa Active ou pas... Si ce poste est ré attribué dans d'autres services, nous aimerions que l'administration justifie ce choix. (Syndicat CGT)"

Le poste de l'agent parti à la retraite a fait l'objet d'une publication à la vacance le 17 novembre 2023. Dans l'attente que ce dernier soit pourvu, c'est une puéricultrice mobile qui effectue le remplacement.

Nîmes le 8 décembre 2023,

Le Secrétaire de la CFDT,

Didier BOYER

