



Toulon, le 19/12/2023

Compte rendu du C.S.T. du 11 décembre 2023

De nombreux points étaient portés à l'ordre du jour de ce C.S.T., pour autant la collectivité a choisi de le maintenir sur une demi-journée, lundi de 14h à 20h15.

En préambule, la CGT est intervenue, rappelant les engagements pris lors du précédent C.S.T. de répondre aux questions concernant les jours présidents imposés sur les jours ARTT des agents ou fermeture de service, sujet déjà abordé par le syndicat CGT lors des différentes réunions de l'instance.

La collectivité a donc enfin répondu : une note de service va être diffusée cette semaine, et le syndicat a obtenu que la récupération des ARTT ait un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Reste que de nombreuses difficultés subsistent sur les bornes horaires et les limitations imposées dans certaines directions (en totale contradiction avec le règlement intérieur du temps de travail), sur la pose des congés, nous continuons nos démarches!

Le C.S.T. doit rendre un avis sur les projets et le fonctionnement des directions et des services.

Aussi, pour émettre un avis pertinent, les représentants des personnels ont besoin de documents qui comportent les éléments sur l'organisation et le fonctionnement des services, qui exerce la mission, à quel endroit, nombre de postes, temps pleins ou temps partiels, conditions de rémunération (RIFSEEP concordant avec la fiche de poste), nombre d'agents, suppression de poste ou création dans le meilleur des cas....

Les délais courts et le fond minimaliste des dossiers présentés est une façon d'empêcher les élus au C.S.T. d'assurer "correctement" leur mandat. Nous continuons de le dénoncer.

La Présidente du C.S.T. s'est engagée à ce qu'à l'avenir les dossiers comportent les éléments nécessaires aux représentants du personnel pour qu'ils puissent effectivement rendre un avis.

1. Approbation du PV du C.S.T. du 25 septembre 2023 :

Adopté à l'unanimité.

2. Evolution d'organisation de la D.M.I. (vote)

Il s'agit de mettre en cohérence l'organisation de la direction des moyens internes avec les missions confiées à la direction médias et événementiel. Le projet porte sur :

- la création d'un service "qualité et valorisation des déchets"
- la création de 1 postes de chefs de service au sein du pôle sécurité sûreté

- la fusion de deux cellules au sein du service moyens généraux

Vote : CGT : Abstention (éléments portés à notre connaissance insuffisants)

UNSA : Contre

CFDT : Contre

3. Evolution d'organisation de la DARI/DIR COM : D.M.E (vote)

Le projet d'évolution vise à :

- réunir les chargés de protocole au sein de la DARI
- créer à partir de la DARI et de la DIR COM, une seule direction "Médias et Événementiel" (DME) afin d'assurer la promotion des manifestations départementales.

Cette direction est rattachée en direct avec la présidence du département.

Cette évolution est annoncée à moyens constants .Certaines missions et fiches de postes semblent devoir encore évoluer.

Vote : CGT : Abstention (éléments portés à notre connaissance insuffisants)

UNSA : Pour

CFDT : Pour

4. Evolution d'organisation de la DSN (vote)

La CGT interroge la collectivité sur le sens de cette réorganisation ,la dernière datant d'à peine deux ans. Est -ce que la collectivité mesure "le prix humain" ?

Est-elle consciente de ce que cela coûte aux agents de s'adapter à nouveau ?

Qu'est-ce qui ne fonctionnait pas avant ?

L'absence systématique de bilan préalable aux réorganisations révèle une mode de la réorganisation plutôt que des nécessités réelles.

Vote : CGT : Abstention (éléments portés à notre connaissance insuffisants)

UNSA : Abstention

CFDT : Abstention

5. Equipement de suivi de flotte (vote)

Le département veut moderniser le suivi de flotte, pour une "meilleure connaissance des usages des consommations et des suivis par véhicule".

Nous avons découvert que le marché est déjà passé avec **Orange business depuis le 23 octobre 2023**.

Chaque véhicule sera équipé d'un boîtier informatique pour un coût de 91 euros, nécessitant un abonnement de 9 euros par mois et par véhicule, boîtier qui géolocalise entre autres le véhicule. Le marché est passé pour 4 ans, cela représente une dépense de 450 000 euros pour les boîtiers et les abonnements et si, dans 4 ans, la consultation de marché aboutit sur un autre titulaire il faudra payer à nouveau pour de nouveaux boîtiers.

La CGT a soulevé la question de ce choix alors que cet argent aurait pu servir à abonder le RIFSEEP des personnels de catégorie C et B.

Outre les questions que soulèvent ce choix de la collectivité d'équiper progressivement de mouchards chaque véhicule, de souscrire un énième contrat auprès d'un opérateur privé

alors que les services sont déjà équipés d'un logiciel de suivi de flotte, la collectivité a choisi de se dispenser de suivre la législation sur la consultation **PRÉALABLE** des instances.

Nous ne participerons pas à cette forme de mascarade !

Vote : CGT : Refus de vote (le marché a été fait avant l'avis du C.S.T., non respect de la législation sur la consultation des instances !)

UNSA : contre

CFDT : contre

6. Augmentation de la participation du Conseil Départemental aux contrats labellisés sur les prestations santé et prévoyance (vote) :

La collectivité fait le choix de renoncer à la participation en pourcentage sur les mutuelles et prévoyance des agents pour s'orienter vers un forfait fixe.

Elle le présente comme un progrès, mais les calculs ayant été faits sur les chiffres de 2023, le progrès en question sera **dès le 01 janvier "effacé" par l'augmentation des cotisations des mutuelles et des prévoyances liée à l'inflation** soit 7 à 8 % d'augmentation pour chaque agent sur son contrat mutuelle.

La collectivité ignore visiblement ce que chaque agent sait bien, lui:
Au 1^{er} janvier, tout augmente, et les mutuelles ne sont pas en reste !

Le passage du pourcentage vers le forfait va être préjudiciable pour de nombreux agents à moins d'indexer sur l'inflation (sur les prix des mutuelles) la participation forfaitaire de la collectivité, ce qu'elle refuse de faire.

Vote : CGT : abstention

UNSA : Pour

CFDT : Pour

7. Bilan des Lignes Directrices de Gestion (LDG) 2021/2022 pour information

Le syndicat constate un **vieillessement des agents** acté depuis plusieurs bilans sociaux et qu'aucune réflexion ou action n'est menée sur ce sujet à ce jour. A la sollicitation de la CGT, la collectivité répond qu'il faut réfléchir ensemble sur des pistes de travail.

Les chiffres présentés dans le bilan des LDG montrent également un ratio dans la collectivité d'un encadrant pour 2.39 agents. La CGT demande que cet élément significatif soit approfondi afin d'analyser les éventuelles conséquences sur le fonctionnement de la collectivité (frein à la transversalité, désresponsabilisation des agents, ralentissement des décisions, effet du RIFSEEP...).

L'Outil de formation : la CGT fait part du ressenti de certains agents concernant "l'outil de formation". Celui-ci a glissé vers une dérive d'obligation fléchant vers des dispositifs de formation propres aux directions au détriment des besoins et des droits personnalisés des agents. Le syndicat demande que l'on prenne la véritable mesure des besoins professionnels des agents, y compris sur un plan individuel, et que ce droit soit garanti.

En ce qui concerne **les apprentis**, il a été suggéré que ces derniers ne restent pas sur le même site et puissent évoluer dans différents services, particulièrement en service social, pour leur permettre d'aborder différents lieux de pratiques professionnelles.

En ce qui concerne **l'évolution des contractuels**, le syndicat constate qu'il y a chaque année une augmentation de 30% de ces personnels qui, de fait, ne bénéficient pas du statut. La collectivité répond que pour la catégorie A, notamment pour les travailleurs sociaux, ce personnel "est accompagné pour les concours" afin de permettre leur intégration.

8. Rapport social unique (RSU) 2022 (vote)

La CGT constate que la collectivité présente enfin un document réglementairement conforme à la loi.

Au regard des chiffres avancés par la collectivité, la CGT regrette que les progrès en matière d'égalité femmes/hommes dans la collectivité soient si minimes, que ce soit sur le déroulement de carrière, la rémunération et le manque d'ambitions dans les actions correctives envisagées...

La CGT relève le nombre très élevé de postes à la mobilité en 2022 (environ 1100 postes), dont 30% infructueux. Ce taux peut-il être mis en rapport avec la difficulté pour certains agents d'accéder à la dématérialisation de la procédure ?

Vote : CGT : Abstention

UNSA : Pour

CFDT : Pour

9. Règlement intérieur de l'unité sociale du personnel (vote)

La CGT revendique que la commission sociale décidant de l'attribution des secours soit éloignée des directeurs (seuls participants à la commission sociale) et que, dans cette commission sociale, siègent exclusivement des agents de la D.R.H.

Demeure, malgré toutes les précautions prises par les personnels du service social, un souci de confidentialité, même si les dossiers sont anonymisés.

La CGT demande qu'un bilan des actions du service social du personnel soit établi et puisse servir à la rédaction d'un observatoire de la précarité dans notre collectivité.

Vote : CGT : Pour

UNSA : Pour

CFDT : Pour

Vos élus CGT en C.S.T.