

# Compte rendu du CST du 27 novembre 2023

## 1- Organisation des services

### 1.1 TERRITOIRES D'ACTION SOCIALE- FUSION DES TERRITOIRES 4 ET 5

Il nous était proposé un redécoupage des territoires par la fusion des territoires 4 et 5. Nous nous sommes abstenus sur ce dossier. Historiquement nous n'avons jamais été convaincu par l'intérêt de cette strate hiérarchique. A l'usage et avec le recul nous n'en voyons toujours pas la plus-value notamment dans une direction en manque constant de personnel. La politique sociale du département était plus homogène et efficiente avant la création de ces petits royaumes .... Qui plus est le périmètre induit par cette fusion conduit à un territoire très étendu avec la crainte que ce type d'organisation entraîne des déplacements très importants du fait des sous effectifs récurrents dans cette direction. Cela est déjà le cas dans le cadre de situations exceptionnelles qui tendent à devenir habituelles du fait de la fréquence des différents évènements (MNA, guerre en Ukraine, évènement climatique, etc...)

**CGT : ABSTENTION**

**CFDT : ABSTENTION**

**SIAT : CONTRE**

### 1.2 LA DIRECTION DE L'INSERTION ET DE LA LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Création du service de la lutte contre la précarité énergétique, changement de dénomination et rattachement de la section

Ce service était jusqu'à présent l'objet d'une gestion bicéphale entre la DAT et la DILF. Ce service passe finalement sous l'autorité unique de la DILF dont l'appellation est modifiée et devient DILFPE.

Si nous pouvons comprendre la difficulté que peut entraîner la gestion bicéphale d'un service et que le « concubinage » entre les deux directions ait atteint ses limites, il nous semblait plus opportun que la compétence reste à la DAT vu la solide expérience de cette direction en matière de subvention et des compétences techniques dont elle dispose ainsi que sa vision stratégique en matière de politique et d'aménagement urbain.

**CGT : CONTRE**

**CFDT : ABSTENTION**

**SIAT : ABSTENTION**

### 1.3 LA DIRECTION DE L'ATTRACTIVITE TERRITORIALE

Du fait du point précédent il était proposé une réorganisation de la DAT. Celle-ci nous a paru cohérente compte tenu des circonstances nous avons donc voté pour.

**CGT : POUR**

**CFDT : ABSTENTION**

**SIAT : POUR**

#### **1.4 SERVICE DE LA DOCUMENTATION (DGA RM)**

Il est proposé de fusionner la section « Presse et réseaux documentaires » et la section « Espace documentaire numérique en **une section « Presse et espace documentaire numérique »** en charge de la conception, de la réalisation et du développement du portail documentaire intranet et internet, de l'élaboration de nouveaux produits documentaires numériques et de l'indexation documentaire de la presse.

La section « analyse documentaire » conserve l'intégralité de ses activités mais change de dénomination et devient **la section « Veille et ressources documentaires »**.

**CGT : POUR**

**CFDT : POUR**

**SIAT : POUR**

#### **1.5 DIRECTION DE LA COMMUNICATION, DE L'ÉVÉNEMENTIEL ET DU PROTOCOLE**

Pour donner suite au rattachement de la Direction de la communication à la DGSD présenté au comité technique du 7 octobre dernier, il est apporté des précisions quant à l'organisation de la direction.

**CGT : POUR**

**CFDT : ABSTENTION**

**SIAT : POUR**

## **2- Jours exceptionnels de fermeture des services de la collectivité : calendrier 2024**

Les deux jours de fermeture exceptionnelles sont le vendredi 10 mai 2024 et le vendredi 16 août 2024. Comme à notre habitude nous nous sommes abstenus sur ce point, s'il est vrai que ces jours de fermeture évitent bon nombre de contentieux au sein des services, certains agents qui ne peuvent générer de RTT se voient contraint de poser des congés

**CGT : ABSTENTION**

**CFDT : ABSTENTION**

**SIAT : POUR**

### **3- Protocole général relatif au temps de travail dans les services départementaux – Cadre juridique**

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée annuelle de travail est fixée à 1607 heures. Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1er janvier 2022, de respecter strictement la règle des 1607 heures annuelles de travail.

Le département a fait le choix dès 2015 de se mettre en conformité avec la durée règlementaire de temps de travail annuel de 1607 heures en instituant la journée de solidarité selon le dispositif d'un jour férié travaillé (lundi de Pentecôte) et un congé annuel équivalent à cinq fois les obligations hebdomadaires, soit 25 jours de CA. Il apparaît cependant que l'octroi de 5 jours de congés pour les bénéficiaires de la médaille d'honneur, de même que l'octroi de 3 journées de préparation pour les concours et examens entraînent de fait une réduction de cette durée annuelle effective.

Par ailleurs, en application de l'article 2 du décret 2001-63 relatif à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale, le département avait également fait le choix, au travers de dispositifs particuliers de temps de travail, de maintenir des régimes « historiques » de travail spécifiques dérogatoires à la durée annuelle de 1607 heures sans toutefois en fixer la liste par délibération.

Compte tenu de l'impossibilité de maintenir ces régimes antérieurs et dans le cadre des recommandations de la CRC, il est proposé, un nouveau protocole relatif à l'aménagement du temps de travail au sein des services départementaux édictant l'ensemble des règles relatives à la durée du travail des agents départementaux.

Ce point a fait l'objet de nombreuses réactions légitimes chez un certain nombre d'agent et notamment les Medico/ sociaux qui étaient les plus impactés puisque ces agents perdent une semaine de congés obtenue de haute lutte en 1995.

A la vue des différentes négociations que nous avons dû tenir dans un délai très court, nous n'avons pas été en mesure de répondre à toutes vos sollicitations. Il nous semble donc opportun au travers de ce compte rendu de vous exposer le plus clairement possible la situation

06

## **De quoi parle-t-on ?**

La loi de transformation publique du 6 août 2019 imposait à toutes les collectivités de prendre une délibération qui « oblige » l'ensemble de ses agents à travailler 1607 heures : pour être clair cela devait conduire à la suppression de tout avantage acquis, compensation ou témoignage de reconnaissance qui se traduisait par une réduction du temps de travail.

La CGT avait d'ailleurs appelé à plusieurs manifestations pour combattre cette loi. Outre le fait d'imposer à tous les 1607 h, cette loi scélérate contenait d'autres éléments défavorables aux personnels comme la suppression des CHSCT. A ce moment-là, beaucoup n'avaient pas pris conscience de l'impact et trouvaient les propos de la CGT alarmistes....

Pourquoi avons-nous été contraint de le faire cette année ?

A l'époque de la loi, en concertation avec l'administration nous n'avons pas jugé opportun de remanier le protocole en vigueur pour plusieurs raisons. Premièrement, le Président Ciotti venait de raboter la majorité des avantages que nous pouvions avoir, et divisé par deux la faculté de générer des jours RTT. Il ne restait donc que très peu d'agents qui n'étaient pas aux 1607 heures ; s'attaquer à un nouveau protocole aurait supprimé les quelques bénéfices de ceux qui étaient passé à travers les mailles du filet.

L'année 2022 était l'échéance à laquelle un bilan de cette loi devait être établie, cette échéance a été l'occasion de mettre en lumière les collectivités qui n'avaient pas délibéré. La nôtre a donc reçu 2 injonctions : la première du Préfet qui imposait une délibération pour septembre et la seconde de la chambre régionale des comptes qui a pu pointer les quelques services qui n'entraient pas dans le cadre de la loi ; celle-ci a également pointé d'autres choses comme le surdimensionnement du cabinet du Président qui a été réorganisé au précédent CST.

Nous avons donc été informés de cette situation et invités à porter des propositions visant à atténuer la violence des mesures imposées. Il nous a aussi été clairement exposé que sans proposition de notre part, la loi s'imposerait de la manière la plus brutale sans compensation.

## **Qu'a fait la CGT ?**

Dépité par la situation, nous nous sommes dans un premier temps, interrogés sur 2 options possibles :

La première était de laisser l'administration se débrouiller et gérer seule le mécontentement inévitable des agents impactés, position assez confortable qui avait été choisi par les autres organisations syndicales ;

La seconde était d'essayer « d'atténuer » la violence de ces mesures pour les agents les plus impactés mais également de réouvrir certains dossiers considérés comme clos, revenir sur un certain nombre de mesures qui avait impacté l'ensemble du personnel comme le nombre de jours de RTT pouvant être généré, etc.

Après concertation des syndiqués et après avoir invité l'ensemble des syndiqués du secteur Médico/social à une réunion d'information syndicale sur le sujet, qui contre toute attente n'a pas attiré les foules... nous avons opté pour la deuxième option en portant les propositions suivantes :

- retour à la faculté de générer 22 jours d'ARTT pour l'ensemble des agents,
- assouplissement et élargissement du recours au télétravail,
- ouverture d'un groupe de travail sur la semaine à 4 jours,
- compensation financière de la semaine liée à la médaille du travail,
- poursuite du travail sur le dossier Segur / CTI visant à considérer les laissés pour compte,
- attribution au taux maximum de la prime inflation à l'ensemble des agents éligibles,
- élargissement des plages horaires variables,
- « Forfait cadre » ARTT portés à 22 jours.

Nous étions donc la seule organisation syndicale à porter des propositions, en ayant conscience que quel que soit le résultat obtenu, nous n'échapperions pas au mécontentement légitime d'une partie des agents.

Lors d'un échange avec les autres organisations syndicales, nous leurs avons fait part de nos propositions, et après consultation de leurs instances, la CFDT et le SIAT ont alors décidé de soutenir de manière commune nos propositions. Nous espérons qu'ils auront l'honnêteté de le reconnaître...

Après de longues négociations menées de front par les 3 syndicats et dans un délai très court, voilà ce qui a été obtenu

- Faculté de générer 18 jours d'ARTT pour l'ensemble des agents,
- assouplissement et élargissement du recours au télétravail,
- ouverture d'un groupe de travail sur la semaine à 4 jours,
- compensation financière de la semaine liée à la médaille du travail,
- poursuite du travail sur le dossier Segur / CTI visant à considérer les laissés pour compte,
- ouverture d'un groupe de travail sur la pénibilité,
- élargissement des plages horaires variables,
- « Forfait cadre » ARTT portés à 18 jours.

### **Pourquoi la CGT s'est abstenue lors du CST ?**

Il est difficile pour une organisation syndicale de voter pour la suppression de compensation ou de témoignage de reconnaissance accordé aux agents, même quand la loi l'impose .... Cela étant, il convient de saluer la volonté de la collectivité d'atténuer la violence des mesures imposées afin qu'elles soient vécues « le moins douloureusement possible » par les agents et notamment les plus impactés.

### **Est-ce que tout est définitivement perdu ?**

Non !!! Si la loi impose beaucoup de choses, elle permet aussi une prise en compte de la pénibilité. Il a été convenu d'ouvrir ce dossier d'une manière assez large et pas uniquement sous l'angle « temps de travail » ce qui serait assez réducteur. Si pour l'instant la loi se cantonne essentiellement à reconnaître la pénibilité physique et que les jugements des tribunaux administratifs semblent aller dans ce sens, il semblerait que les choses évoluent : nous y travaillons et nous ne souhaitons pas en dire plus pour le moment.

Pour la CGT le combat n'est pas terminé, nous considérons actuellement être au milieu du gué et conscients qu'il nous faudra beaucoup d'efforts pour atteindre la rive : Avec la volonté de tous, nous ne doutons pas d'y arriver !

CGT : ABSTENTION

CFDT : ABSTENTION

SIAT : POUR

## **4- Adaptation des emplois de la collectivité**

Pour tenir compte de l'évolution des besoins en effectif des services et des promotions internes les effectifs de la collectivité sont adaptés par la suppression de postes budgétaires dans certains cadres d'emplois et la création d'un nombre équivalent de postes dans des cadres d'emplois qui en manquent.

CGT : ABSTENTION

CFDT : CONTRE

SIAT : CONTRE

## **5- Espace numérique sécurisé de l'agent public (ENSAP)**

Dans la continuité de l'ensemble des démarches de dématérialisation, le département a fait le choix de s'inscrire dans celle des bulletins de salaires.

Le Département a choisi de s'appuyer sur l'expérience de l'Espace numérique sécurisé agents publics (ENSAP) déployé depuis 2020 pour les agents de l'État et ses établissements publics. Ainsi depuis le 21 décembre 2021, date de la publication du décret n° 2021-1752 relatif aux modalités d'utilisation par certaines personnes morales de droit public de l'espace numérique sécurisé des agents publics, il est désormais possible aux collectivités territoriales de bénéficier des services de l'ENSAP.

L'ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public) est un espace personnel et sécurisé offrant des services individualisés dont la création a été soumise à l'avis préalable de la CNIL dans sa délibération n° 2016-282 du 20 septembre 2016. Il est

géré par le Service des Retraites de l'État et la Direction Générale des Finances Publiques.

Les modalités de mise à disposition de l'ENSAP feront l'objet d'une convention approuvée par délibération de l'assemblée Départementale.

**CGT : POUR**

**CFDT : POUR**

**SIAT : POUR**

## **6- Bilan de la campagne 2023 de télétravail régulier et pérenne au Conseil départemental des Alpes-Maritimes**

La campagne 2023 d'inscription au télétravail régulier et pérenne (TTRP) s'est ouverte en janvier 2023. Elle s'inscrit dans la continuité de la campagne précédente d'octobre 2021, date à laquelle le dispositif de télétravail régulier et pérenne a été mis en place.

L'ouverture de la campagne 2023 a été décalée de quelques semaines en raison du contexte lié aux conséquences de la cyber-attaque de novembre 2022.

Cette campagne 2023 a été l'occasion d'apporter quelques évolutions concernant la pratique du télétravail pour les agents du Département :

- En plus du domicile de l'agent, autorisation d'effectuer du télétravail depuis un second lieu privé à condition qu'il se situe dans les Alpes-Maritimes ou dans les départements ou territoires limitrophes (sous réserve de justificatifs à fournir).
- Autorisation d'effectuer du télétravail avec une modalité à la ½ journée pour les métiers ou les organisations du travail qui ne pouvaient pas pratiquer le télétravail durant l'intégralité d'une journée à condition que ces profils professionnels particuliers aient fait l'objet d'un recensement et qu'ils figurent dans le « Projet de direction Télétravail » établi par les directions concernées.

**Au regard du bilan et du retour d'expérience des directions et des agents, il est proposé à titre expérimental, d'ouvrir désormais la possibilité de télétravailler le mercredi lorsque cela s'inscrit dans une logique d'optimisation des locaux et des plannings. Les directions souhaitant appliquer cette modalité devront la décrire et l'inscrire dans leur projet de direction Télétravail.**

**Le secteur social va par ailleurs réajuster ses projets de direction afin de permettre aux services administratifs sans accueil de public de télétravailler, lorsque cela est possible, jusqu'à 2 jours par semaine et jusqu'à 4 jours par mois pour les services avec accueil du public.**

Il s'agit ici d'un point d'information non soumis au vote.

## 7- Rapport social unique 2022

Le rapport Social unique (RSU) est le nouveau dispositif prévu par la loi du 6 août 2019 (dite « loi de transformation de la fonction publique ») permettant d'offrir aux employeurs publics de nouveaux outils de gestion des ressources humaines et d'évolution des organisations de travail.

Il complète et remplace le Bilan Social (et/ou Rapport sur l'Etat de la collectivité) et présente sous forme d'un document unique établi chaque année, une synthèse des données sociales quantitatives en affichant les principales caractéristiques des emplois et des agents.

Il s'agit ici aussi d'un point d'information non soumis au vote.

