



Nîmes, Décembre 2016

Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes
Tel : 04 66 76 95 83
Portable : 06 84 48 86 22

Email : cgt2@gard.fr

Site : <http://cgtconseildepartementalgard.fr/>

Facebook : [cgt cdgard](#)

POINT Sur projet de réorganisation Conseil Départemental du Gard

Suite aux Audits, des projets de réorganisation ont été présentés en Comité Technique en avril 2016.

Les annonces de suppressions de poste, de non remplacements des départs en retraite, de budget à la baisse dans de nombreuses directions (le budget formation par exemple), et le recentrage de certaines missions par volonté politique nous amène à craindre des conséquences dramatiques sur l'ensemble des conditions de travail des agents et des répercussions inacceptables sur la qualité de nos missions de service public.

Nous avons demandé une expertise par **un cabinet externe agréé (ALIAVOX)**, dans le cadre du CHSCT (avis éclairé) afin de clarifier les projets en cours et de proposer des mesures correctives ou d'accompagnement susceptibles de protéger les agents si nécessaire et de garantir qu'ils pourront continuer à remplir leurs missions de service public de manière correcte. (7 voix sur 10 du collège des RP).

Cette expertise est refusée par le président qui nous demande au préalable d'aller discuter de tout ça dans **des groupes de travail**, ce que nous refusons car la représentativité des organisations syndicales n'y est pas respectée d'une part et les documents à notre disposition sont incomplets ou erronés d'autre part. Le président décide de manière unilatérale de mettre ces groupes de travail en place et avec l'aval de la seule organisation syndicale qui y participe commence non seulement des soi disant études d'impact mais surtout commence à bouger les lignes et à déplacer les agents, tout en disant qu'il ne s'agit que de projets et que l'on est au stade de la réflexion. Des fiches de poste sont élaborées mais on nous dit que tout est encore discutable, les agents sont reçus de manière individuelle par les directeurs des nouvelles directions et les représentants du personnel n'ont plus aucune lisibilité de ce qui est en train de se passer. De surcroit, notre protocole relatif à la mobilité prévoit que les postes ne passent pas à la vacance lorsqu'il s'agit de redéploiements !!

Nous pensons que cette proposition de méthode de travail est en fait une manière de ne pas tenir compte de nos demandes en gagnant du temps avec des méthodes de communication en direction des agents visant à montrer leur préoccupation à consulter,

co-construire, tenir compte, etc...et de se soustraire en définitive à leurs obligations réglementaires. Cette méthode arrive d'ailleurs après que nous leur ayons démontré qu'ils DOIVENT faire des études AVANT toute réorganisation, **que cela est leur obligation légale au regard de la santé et la sécurité des agents, comme en attestent les courriers de l'inspection du travail.**

Nous ne pouvons pas, à ce jour, avoir confiance dans les méthodes de travail proposées car elles ne sont pas partagées avec nous **mais imposées dans le cadre d'un dialogue social unilatéral** et en dehors du respect de la réglementation.

Nous constatons depuis cet été que des réunions se poursuivent tout azimut dans les services, les agents émettent des souhaits, des vœux, chacun cherche à gagner ou ne pas perdre quelque chose et c'est le flou le plus complet.

Nous sommes interpellé par de nombreux agents sur des problématiques de souffrance au travail, de harcèlement qui sont aussi liées à ces réorganisations / désorganisations. Nous considérons que leur méthode a pour effet de monter les agents les uns contre les autres (diviser pour mieux régner) et cela afin de les empêcher de réagir collectivement sur le fond du problème qui est qu'il faut se REORGANISER POUR faire disparaître les 150 postes prévus !!!!

Pour nous, l'équité ne peut pas être respectée dans ces conditions, les droits des agents non plus, un service public efficace encore moins.

Nous continuons à exiger une expertise externe dont nous avons définis nous même le cahier des charges, seule susceptible aujourd'hui de nous apporter un éclairage neutre, clair, précis et avec tous les éléments d'analyse, sans oublier ceux qui fâchent, éclairage dans lequel nous pourrions avoir confiance pour rendre un avis au CHSCT sur ces réorganisations et formuler des préconisations adaptées en terme de conditions de travail (formation, charge de travail, adaptation des postes, lieu de travail, maintien du niveau de service public....etc.).

Nous avons pris attache d'un avocat pour nous aider dans cette démarche et aller jusqu'au TGI si cela est nécessaire pour l'obtenir et nous **venons d'obtenir l'avis de l'inspection du travail qui confirme notre analyse en tous points.**

Depuis cet été le calendrier des instances paritaires à changé à de très nombreuses reprises et s'est **accélééré** afin de faire passer en force leurs dossiers et études d'impact internes concernant les réorganisations.

Plusieurs articles de communication interne sont parus dans Passerelle, avec des informations arrangées à la sauce « tout va bien, on vous écoute » mais beaucoup trop de raccourcis, d'imprécisions et d'inexactitudes sur la réalité du processus déjà engagé au détriment des conditions d'exercice de nos missions.

Nous continuons la bataille contre la régression du service public, le mépris des droits des agents et la casse organisée et accompagnée des missions des départements sous prétexte que c'est inévitable à cause de la loi NOTRe, de la mondialisation, du réchauffement climatique, de l'ubérisation... De, de, de...

Au CD30 : 4 Organisations syndicales : dans l'ordre : CGT/CFDT/SUD/FO (FO n'ayant pas de siège en CHSCT).

Le secrétariat du CHSCT est tournant chaque année et la CFDT était secrétaire en 2016 ce qui a fortement impacté le travail des représentants du personnel puisque ce syndicat compte ses voix avec celles de l'administration et ce malgré que le décret 85-603 et l'inspection du travail aient bien confirmé que l'avis du CHSCT est rendu lorsque l'avis de la majorité de CHAQUE collègue est rendu.

Cette position n'a fait que RETARDER la mise en place d'une véritable expertise en mettant en place des études d'impact parallèles en interne qui n'ont pas de légitimité pour le CHSCT. Dès lors, la communication envers les agents était axé sur le fait qu'il fallait « discuter, ne pas faire la politique de la chaise vide etc... »

Au syndicat CGT comme dans l'intersyndicale avec Sud nous n'acceptons les groupes de travail que si le périmètre est bien défini et que chacun sait de quoi l'on parle et quel est l'objectif à atteindre.

Dans ce cas, il est clair pour nous que l'ensemble des suppressions de postes et modifications, baisse des budgets formation etc... ne peuvent qu'impacter grandement les conditions de travail et les conditions d'exercice de nos missions présentes et à venir et que nous nous battons pour en mesurer les risques et en combattre les effets.

Rappel Chronologique des faits :

- 14 et 15 Avril 2016: présentation des réorganisations en Comité Technique par l'administration.
- Position syndicale : Nous rappelons à l'administration son obligation légale de consulter le CHSCT pour tout projet de réorganisation important pouvant avoir un impact sur les conditions de travail, conformément à l'article 45 du décret 85-603 qui est le texte juridique applicable au CHSCT dans la fonction publique territoriale.
- L'administration admet après un long débat, avoir omis cet étape et renvoi 3 questions concernant des réorganisations de directions (PA/PH ; DRH, PMI) mais refuse de renvoyer le point de départ (dont découle les modifications des services ci-dessus) sur « l'évolution de l'organisation des services » au motif qu'il ne s'agit pas d'un projet *qui modifiera les conditions de travail*. Nous sommes en désaccord et affirmons que ce projet très global et très flou certes, revêt un caractère d'importance au sens du décret et qu'il justifie bien la position du CHSCT de demander le recours à une expertise externe comme le prévoit l'article 42 pour pouvoir se positionner.
-
- refus de vote en CT pour passage en CHSCT pour avoir son avis éclairé.
-
- 30 Juin : présentation en CHSCT des réorganisations par l'administration : Alors que 3 points précis avaient été renvoyés au CHSCT pour avis, l'administration a inscrit à l'ordre du jour de nouveaux points et de nouveaux services dont il n'était pas question au CT, pour avis. Face à ce manque de cohérence de l'administration, nous décidons de ne pas siéger. En l'absence de quorum puisque seule la CFDT a siégé, le CHSCT a été re-convoqué l'après midi même. Dans ce cas, quel que soit le nombre de représentants du personnel présents, le CHSCT a lieu.

- Bien évidemment, nous avons siégé l'après midi afin de ne pas laisser passer n'importe quoi en notre absence. Nous avons décidé de demander une expertise externe sur ces réorganisations car les éléments fournis par l'administration étaient trop imprécis voire incohérents.
-
- Juillet : Courrier officiel de l'intersyndicale CGT/SUD en direction du Centre Départemental de Gestion à l'attention de l'ACFI (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection). Objet : Demande de médiation de l'ACFI dans le cadre de l'article 5-2 du décret 85-603.
- Le président du CHSCT refuse de mettre au vote notre demande alors que la réglementation le prévoit. Dès juillet, nous demandons la médiation de l'ACFI (agent chargé des fonctions d'inspection), ce qui est prévue par la procédure. Alors qu'il doit répondre sans délais, nous n'avons aucune nouvelle avant de le solliciter à nouveau en septembre.
- Il nous recevra au mois de septembre pour proposer les études d'impact interne et les 4 volets de sa méthode, censé aboutir à une demande d'expertise externe (si cela s'avère nécessaire) par un vote en instance paritaire. Nous lui expliquons notre désaccord sur ses propositions et les raisons objectives contenues dans notre intervention en CHSCT (délibération) qui fondent cette demande des RP.
- Nous sommes TRES surpris d'apprendre que l'ACFI a par ailleurs participé aux groupes de travail avec l'administration, sans se positionner sur l'absence de la majorité des représentants du personnel et ce, alors que nous sommes sur un désaccord qui n'est pas tranché.
- Aout : En interne : rdv pris avec les deux camarades du cabinet ALIAVOX au local syndical.
- Septembre : Demande de rdv à l'inspection du travail (DIRECCTE) car l'ACFI ne se positionne pas. (Obtenu le 13/10.) L'inspection du travail formule un avis tenant compte de la proposition de l'ACFI de faire des études d'impact en interne mais confirme que cela n'est pas incompatible avec notre demande d'expertise externe. En l'absence de vote formel du collège des RP en juin, l'inspection nous demande de réintroduire notre demande en CHSCT extraordinaire.
- Le jeu de l'ACFI et de l'administration nous ont fait perdre 3 mois et ont contribué à accélérer les réorganisations dans les services sans aucune visibilité des RP.
- 13 Septembre : Conférence de presse en intersyndicale CGT/SUD présentant notre démarche engagée.
- 13 Septembre : Courrier du cabinet ALIAVOX en direction du Président du CD30, Objet : Expertise CHSCT.
- 22 septembre rencontre ACFI ; il expose sa méthode mais avance des réserves sur le fait que l'on puisse « faire bouger les lignes ». Il prétend que notre délibération ne peut s'imposer à l'administration. Il conseille de faire noter au règlement intérieur du CHSCT que « seuls les RP délibèrent sur la question du recours à l'expertise » mais il ne reconnaît pas la notion de projet d'importance malgré nos éléments et propose une étude d'impacts en 4 volets.

Nous lui expliquons que nous ne pouvons pas adhérer à sa proposition car elle est irréaliste dans les faits dans la mesure où les conditions de travail ont déjà bougé depuis juin dernier et parce que le calendrier nécessaire à la réalisation d'un tel travail ne peut être celui suggéré par l'administration car il est tellement court que cela en est risible.

-
- 10 Octobre : Retour par courrier des conclusions de médiation de l'ACFI.
- 12 Octobre : rdv avec un avocat (Serge Desmot à Nîmes).
- 13 Octobre : rdv à l'inspection du travail : un courrier de la DIRECCTE part en direction du CD30 (Conseil Départemental du Gard) le 21 octobre.
- 14 Octobre : CHSCT.
- 21 Octobre : Courrier de la DIRECCTE en direction du CD30 :
- 2 Novembre : Précision de l'ACFI par courrier des conclusions de médiation supplémentaire au courrier du 10/10.
- 9 Novembre : CHSCT Extraordinaire : Lecture d'une motion + délibération par l'intersyndicale CGT/SUD.
- 10 Novembre : Courrier officiel de l'intersyndicale CGT/SUD en direction de la DIRECCTE, Objet : Désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité territoriale.
- 14 Novembre : Courrier de la DIRECCTE en direction du CD30 : précision sur son mode de saisine et incitation à re-saisir dans le cadre de l'article 5-2 du décret 85-603
- 18 Novembre : Courrier officiel de l'intersyndicale CGT/SUD en direction d'ALIAVOX, Objet : Demande d'expertise par le collège représentants du personnel au CHSCT du Conseil départemental du Gard suite CHSCT extraordinaire du 9 novembre.
- 18 Novembre : Courrier officiel de l'intersyndicale CGT/SUD en direction du Président du CD30, Objet : Décision de l'autorité territoriale suite au vote de la majorité des représentants du personnel au CHSCT Extraordinaire du 9 novembre 2016 ?
- 23 Novembre : Courrier officiel de l'intersyndicale CGT/SUD en direction de l'ARACT, Objet : Demande de rendez-vous des représentants du personnel au CHSCT du Conseil Départemental du Gard en recommandée A/R car une présentation de la méthodologie de l'ARACT sur les études d'impact en interne, retenue par l'administration pour suivre les propositions de l'ACFI est prévue au prochain CHSCT.
- 5 Décembre : rdv ARRACT/CGT : l'administration a fait appel à l'ARRACT comme soutien méthodologique à son projet d'études d'impacts en interne.
- 16 Décembre : 3^{ème} rdv avec l'ACFI. Celui-ci nous demande une rencontre suite au CHSCT. Il dit ne pas comprendre notre position et que les organisations syndicales sont un frein à ses propositions. Il explique à nouveau sa méthode en 4 volets. Nous réitérons notre position et notre légitimité à demander une expertise EXTERNE pour formuler un avis sérieux en tant que CHSCT c'est-à-dire avec nos

critères d'appréciation et non pas ceux imposés par l'administration qui de surcroit ne sont pas complets, compréhensibles et transparents !

- Il nous informe être dans le processus de médiation depuis juin.
- Nous lui demandons comment il peut effectuer une médiation SANS les RP qui l'ont sollicité et sans leur aval sur les solutions proposées et il répond qu'il fait ce choix et qu'il a la possibilité de définir sa médiation comme il l'entend.....
- 8 et 9 décembre : CHSCT. La CFDT qui participe aux groupes de travail demande en début d'instance de retirer 5 dossiers d'études d'impacts sur 6 car les éléments fournis ne sont pas complets. Le président refuse et la CFDT votera POUR ces 5 dossiers.
- L'intersyndicale demande à l'ACF de répondre à la demande d'expertise du 9 novembre, celui-ci répond qu'il donnera un avis quand il aura toutes les études d'impacts, obligeant ainsi les RP à subir les présentations de ces études qu'ils n'ont pas demandé et qui ne répondent pas à leurs questionnements sur les conditions de travail des agents actuellement.
- 29 décembre : Courrier officiel de l'intersyndicale CGT/SUD en direction de la DIRECCTE, Objet : Désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité territoriale.
- 27 janvier 2017 ; AVIS de l'inspection du travail nous donnant raison sur la notion de projet important, nous donnant raison sur le fait qu'une expertise doit se faire en amont du projet car elle doit permettre de l'amender le cas échéant, nous donnant raison sur le flou du projet qui peut avoir des effets négatifs sur la santé des agents et induire des risques psycho sociaux, et nous donnant raison sur notre demande d'une expertise externe y compris sur le point A c'est-à-dire depuis le projet de départ de passer de 7 directions à 4.
- Le 28 février 2017 aura lieu le prochain CHSCT. L'administration a mis l'expertise et le cahier des charges à l'ordre du jour. Nous envoyons notre propre cahier des charges pour vote comme la loi le prévoit et attendons cette dernière échéance.
-
-

Démarches engagées avec l'ACFI

Démarches engagées avec l'Inspection du Travail (DIRECCTE)

Démarches engagées avec le cabinet ALIAVOX

Démarches engagées avec l'avocat