



Comité Social Territorial

Jeudi 11 et vendredi 12 décembre 2025

Compte rendu

Séance du 11 décembre

Présents :

- Représentants de l'administration : 10.
- Représentants du personnel : CGT 8, CFDT 5.

Conditions de fonctionnement pour avis

2025-CST4-AV2 DGARI-DRH Mise en place du vote électronique pour les élections professionnelles :

La collectivité souhaite remettre en place les modalités du vote électronique pour les élections professionnelles qui se dérouleront en décembre 2026. Pour ce faire, l'administration vante un processus qui aurait toutes les vertus, à commencer par un taux de participation et un retour positif des agents !

Nous ne souscrivons pas tout à fait au bilan présenté. Les taux de participation entre les élections 2018 (à l'urne) et ceux de 2022 (électroniques) sont sans appel :

- Moins 14 points pour le CST (environ 500 agents),
- moins 10 points pour la CAP A (environ 80 agents),
- moins 5 points pour la CAP B (environ 30 agents),
- moins 20 points pour la CAP C (environ 300 agents)
- moins 6 points pour la CCP (environ 40 agents).

Cela nous montre à quel point une partie des agents, notamment de catégorie C, est attachée au mode de scrutin à l'urne, et est plus encline à se déplacer pour exercer son devoir démocratique, plutôt que d'exercer tout autre mode d'expression.

Même si l'administration met également en avant les difficultés d'organisation liées au vote à l'urne, nous estimons le coût du vote électronique à environ 35 000€, alors que les frais de personnels sont déjà pris en compte pour l'organisation du vote à l'urne.

Si nos élus confirment le choix du vote électronique (délibération de l'assemblée départementale), nous demandons des garanties pour permettre la participation de tous à ce mode de scrutin, avec un processus le plus simple possible, une large publicité pour les agents qui n'accèdent pas à leur messagerie (collèges, routes, SPHL, ...), une forte implication de l'encadrement et des gestionnaires des collèges, ainsi qu'un déploiement de plusieurs jours de vote "physique" sur des postes dédiés sur l'ensemble du territoire gardois. Ces points seront abordés lors de l'établissement du protocole électoral qui sera discuté dès le début de l'année 2026.



Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Contre CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV3 DGARI-DAJAQ Evolution d'un poste au Service Instruction et Contrôle des subventions (SICS) -

Le transfert du poste vers la DAJAQ avait déjà été validé lors d'un précédent CST. À la suite d'une immersion prolongée dans le service, la personne est montée en compétence et effectue maintenant les mêmes missions que les autres agents instructeurs. L'évolution du poste s'inscrit dans ce cadre afin de correspondre aux missions et aux fonctions réelles du poste.

Après les efforts d'intégration et d'apprentissage de l'agent sur ce poste, il est cohérent que cela soit valorisé.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Abstention CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV5 « Nous souhaitons voir apparaître les informations suivantes dans la présentation du RSU : Le montant des allocations chômage versées aux CDD après la fin de leur contrat, Le taux de remplacement des congés maternités, La répartition des contractuels par DGA, La ventilation des sanctions disciplinaires par direction, Le bilan détaillé de l'action sociale auprès des agents du département par poste de dépense pour les prestations CNAS et pour les prestations CD30, Ne tenir compte que du salaire de base des assistant.es familial.es dans le calcul des dix plus grosses rémunérations de la collectivité. Les autres indemnités versées ne constituent en effet que du défraiement relatif aux enfants pris en charge. » Syndicat CGT

Cette demande visait à enrichir les débats qui ont lieu dans le cadre de la présentation du rapport social unique. Malheureusement, une fois n'est pas coutume l'administration s'est retranchée derrière une posture très administrative. D'après eux le RSU est un contenu très « cadré » par les textes. On ne peut donc pas présenter toutes les informations que l'on veut. C'est la Loi...

Donc si nous souhaitons avoir ces informations il nous faudra poser la question mais pas dans le cadre de la réunion spécifique de l'instance dédiée au RSU. Nous comprenons que le fait d'évoquer dans le cadre de cette réunion des chiffres qui ne sont pas exactement ceux du RSU pourrait entacher d'illégalité la délibération de l'instance... Qu'à cela ne tienne nous reposerons donc la question lors d'une prochaine réunion.



Nous remercions le Président de l'instance pour cette posture très pragmatique et facilitatrice du dialogue social.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Contre 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Abstention CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV6 « Nous demandons un bilan par catégorie et par direction de la mise en place du coffre-fort numérique (nombre de refus, nombre de coffre-fort actifs et par conséquent le nombre d'agent n'ayant plus accès à leur bulletin de salaire et le nombre d'agents qui ont sollicité la DRH pour récupérer une copie de leur bulletins). Nous demandons simplement que seuls les agents ayant les coffre-fort numériques actifs reçoivent leur salaire par ce moyen. » Syndicat CGT

La mise en place en avril des coffres-forts numériques a été accompagné d'un courrier à chaque agent. Une page intranet explique également comment activer ce coffre. Suite à notre demande l'administration nous communique les chiffres globaux, 70% des agents ont activé leur coffre, 15% ont demandé à continuer à recevoir leur bulletin de salaires en version papier par courrier postal. Reste 15% qui n'ont rien fait et se retrouve depuis le mois d'avril sans avoir accès à leur bulletin de salaire puisque ces derniers sont automatiquement versés dans le coffre numérique. Nous faisons la remarque qu'il n'est pas expliqué sur intranet la démarche à suivre pour refuser le coffre et recevoir ses bulletins comme avant. L'administration nie ce constat et affirme que tout est sur intranet. Pour la CGT, sur les 15% d'agents soit plus de 500 agents, une partie (c'est pourquoi nous voulions le détail par catégorie et métier) n'utilise pas l'ordinateur ni leur smartphone personnel pour ces démarches administratives. Nous demandons que pour ces 15%, la rematérialisation soit réalisée. Refus de l'administration avec l'argument suivant : "lorsque ces agents auront besoin de leurs bulletins pour un crédit ou toute autre démarche, ils nous recontacteront et activerons leur coffre." L'administration s'engage à refaire une communication intranet. En effet, la page a été remise à jour le 11 décembre, des courriels adressés aux agents. Dommage, pour les agents non connectés, ils restent sur le côté.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Contre 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Abstention CFDT 5 voix.



2025-CST4-AV7 "Nous demandons que la perception de la prime mobilité vélo se fasse sur la base de la production d'une attestation sur l'honneur comme le prévoit le décret". Syndicat CGT

La prime mobilité durable a été mise en place pour favoriser la mobilité douce auprès des agents du Département. Elle concernait 12 agents en 2023 contre 125 agents en 2024 (Extraits du RSU 2023 et 2024)

Le DGAML explique qu'au département l'attestation est sur l'honneur à fournir comprend, pour un minimum de contrôle, un tableau reprenant mois par mois le nombre de jours où l'agent utilise sa bicyclette.

Il nous semblait qu'éviter d'avoir à reprendre son agenda de l'année jour par jour pour pointer les déplacements à bicyclette et éviter au service instructeur de vérifier la cohérence des chiffres mensuels avancés aurait pu être un gain de temps pour tous les agents concernés.

Vu que le décret prévoit un contrôle à postériori cela semblait possible.

Toutefois la collectivité souhaite conserver le contrôle minimum à priori avec le maintien du tableau des déplacements mensuels. Elle est donc pour l'application du décret mais selon une modalité différente de celle que nous proposons.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV8 DGAML-SGOH Rattachement Service des Grands Ouvrages Hydrauliques à la DGAML, au sein de la DTER et de la DMR

Il y a un an nous affirmions en instance que l'évolution organisationnelle proposée par la Direction de l'Eau et de la Valorisation du Patrimoine Naturel (DEVPN) qui entraînait la disparition du poste de responsable d'exploitation était vouée à l'échec. Nous donnions rendez-vous aux élus dans un an pour faire le constat de l'inadaptation de ce projet.

Notre calendrier était le bon puisqu'un an après nous nous retrouvons donc à parler des barrages dans cette instance. En effet, en conséquence de nombreuses fiches hygiène d'une part et de la démission du chef de service d'autre part, la pétition de 2023 portée par la CGT et signée par la majorité des agents a enfin été entendue. Pour mémoire, cette dernière demandait que la possibilité du transfert du service à la DGAML puisse être étudiée dans un cadre participatif en mobilisant les savoir-faire de la Mission Innovation Design Organisation (MIDO) en matière de design social.

Cette décision prise par le DGS en juillet 2025 a permis d'enclencher un processus de co-construction avec les agents concernés dont on ne peut que souligner l'exemplarité. Lorsque la conduite de projet managériaux est réalisée selon nos valeurs, nous nous devons de le reconnaître. La CGT ne fait donc pas que critiquer !! Espérons que l'administration en prenne de la graine pour ses prochains projets.

Alors :



- Certes le service se retrouve « éclaté » dans deux directions différentes, l'exploitation d'un côté et l'ingénierie de l'autre et il conviendra donc d'être vigilant sur le maintien de liens fonctionnels entre les deux entités.
- Certes il ne s'agit que d'une première phase qui fera l'objet d'un bilan à la mi-2026 qui devra tenir compte de l'avancement des réflexions sur le devenir des services patrimoines routier et ouvrage d'art - paysage.
- Certes le poste vacant de chef de service du SGOH n'est pas encore affecté et fera l'objet d'une définition à l'issue de la première phase.
- Certes il importe que les agents puissent aussi être associés à l'organisation des locaux consécutive à ce transfert,

Il ne s'agit toutefois que de points de vigilance car à ce jour l'enthousiasme semble être majoritairement de mise tant du côté des collègues des barrages que ceux de la route.

Souhaitons-nous que la réflexion sur le devenir du SPR et du SOAP soit menée avec le même niveau d'exemplarité.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV9 « Lors du CST de juin 2025, l'administration s'était engagée à présenter en octobre les modalités d'élargissement des astreintes hors DGAML. Cet engagement n'ayant pas été tenu, nous demandons un retour sur le travail engagé par l'administration et les possibles modalités de sa mise en œuvre. » Syndicat CFDT

Si nous avons porté pendant plusieurs mois la question de la revalorisation de l'astreinte pour les agents des routes qui nous avaient mandatés pour ça ; après avoir obtenu satisfaction, nous souscrivons pleinement à la question posée par la CFDT pour un traitement équitable de tous les agents de la collectivité.

Le Président indique qu'un groupe de travail entre l'administration et les représentants du personnel se tiendra courant janvier 2026 pour aborder cette question.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 5 voix.



2025-CST4-AV11 DGADS-DAUT Evolution organisationnelle au sein de la DAUT

On nous présente l'évolution d'un poste de médecin « vacant » (c'est-à-dire non pourvu) au service « insertion professionnelle » en un poste de *chargé de mission* qui serait nécessaire et prioritaire au service « réponse accompagnée pour tous ».

Le syndicat CGT ne conteste pas les évolutions d'organisation des services afin de mieux répondre aux usagers les plus fragiles et aux nouvelles missions imposées par la loi.

Ce qui nous pose question à la lecture de ce dossier repose sur plusieurs points ;

Le remplacement d'un poste de médecin qui a un regard et une expertise technique, un métier, des qualifications, par un *chargé de mission et de projet* dont le profil peut relever de à peu près tout et son contraire.

Ce service ponctionné, « insertion professionnelle » repose sur 2 postes de médecins et AUCUN des 2 n'est pourvu à ce jour.

De ce fait, apprenant que la MDPH gère plus de 23000 dossiers et que ce nombre est en constante augmentation, sachant que l'expertise d'un médecin est nécessaire dans la plupart des dossiers MDPH qui comportent le plus souvent une problématique médicale, nous pensons que la solution proposée par l'administration n'est pas du tout en rapport avec la problématique ; « *Mieux répondre aux demandes des usagers les plus fragiles et notamment ceux qui relèvent d'une double vulnérabilité ; handicap et protection de l'enfance* ».

La seconde partie de ce dossier DAUT nous présente l'évolution d'un poste de RAMS VACANT à l'équipe « gestion des demandes de transport scolaire » en un poste de travailleur social au service « accueil et orientation du public ».

Le syndicat CGT ne conteste pas le besoin d'un travailleur social supplémentaire pour se déployer sur les territoires et apporter une meilleure réponse de proximité aux demandes relevant de la MDPH qui sont de plus en plus nombreuses.

Le syndicat CGT s'interroge sur la baisse de la charge de travail de l'équipe qui perd un poste. La réponse que nous obtenons est que « du fait de la numérisation, la charge de travail permet tout à fait de redéployer ce poste ».

L'ensemble du dossier repose sur des transformations et des glissements de postes qui s'appuient plus particulièrement sur des postes non pourvus. Pour le syndicat CGT, il s'agit encore une fois de gérer la pénurie à moyens constants et donc au détriment des conditions de travail et de la qualité du service rendu. La perte de l'expertise médicale nous apparaît très préoccupante et ne peut pas être « remplacée » par une réponse de premier accueil sur les territoires.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Abstention CGT 8 voix et CFDT 5 voix.



2025-CST4-AV12 DGADS-DEPE – ASE Evolution organisationnelle de la DEPE – Service Aide Sociale à l’Enfance -

Ce dossier nous présente la transformation de 2 postes de pédopsychiatres à temps non complet à l’ASE qui avaient été créés pour faire de la supervision d’équipe par un poste de psychologue à temps complet à l’ASE.

Les équipes ASE ne pratiquent plus la supervision avec ces professionnels de santé. Le besoin d’un psychologue au sein de l’équipe ASE est repéré et souhaité par les équipes.

Le syndicat CGT ne conteste pas le besoin d’un psychologue au service ASE Saint Christol-Saint Hippolyte du Fort.

Ce dossier nous questionne sur les points suivants ;

2 postes de médecins psychiatre à temps non complet ne sont peut-être plus une priorité aujourd’hui. Mais la transformation en poste de médecin à temps plein, pédiatre ou généraliste nous semblerait très adapté.

En effet, le suivi des enfants de l’ASE avec des profils de plus en plus complexes, les difficultés liés à une médecine de ville sous tension et la difficulté d’avoir un médecin référent, la facilitation pour un médecin de prendre attache avec un confrère, d’activer des leviers, de collaborer avec les services hospitaliers dans le respect de la déontologie médicale nous amène à considérer que ces temps de médecin sont nécessaires.

Etant donné la charge de travail du poste de psychologue de l’ASE, la nécessité d’accompagner les équipes, les familles, les assistant.es familial.es, de participer à toutes les synthèses et aux PPE il nous semble tout à fait indispensable de créer ce poste de psychologue.

Les moyens affectés ne font que déplacer des problèmes sans les régler sur le fond ni sur le long terme ce qui contribue à décourager les équipes qui soufflent un temps pour mieux couler ultérieurement. Les enfants confiés ne peuvent malheureusement qu’en subir les conséquences.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l’administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix et CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV13 DGADS- DEPE-PMI Evolution organisationnelle au sein du Centre d’Action Médico-Sociale Précoce

Ce dossier nous présente un rééquilibrage de temps de travail au CAMPS de 10% affectés à un poste « technique » de rééducateur au détriment d’un poste de travailleur social qui perd 10%. La réponse à nos questions précise que ce choix s’appuie sur des besoins de soin et les financements dépendent de l’ARS qui ne laisse aucune marge de manœuvre.



Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix et CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV14 DGADS-DAPPUI Evolution organisationnelle de la d'APPUI

Ce dossier propose la transformation d'un poste de RAMS en poste de chef de service au sein du service opérationnel RH des agents mobiles.

Le syndicat CGT ne conteste pas le besoin d'un chef de service supplémentaire dans l'équipe mobile.

Depuis plusieurs mois, les besoins de remplacement de chefs de service à la DGADS sont en augmentation constante. Cette situation met en difficulté les équipes et les collègues chefs de service qui assument les intérim sur les territoires. La charge de travail est parfois irréalisable et des retards préjudiciables aux usagers Gardois peuvent en résulter.

Ceci confirme bien le besoin d'un poste de chef de service supplémentaire.

Le syndicat CGT est pourtant contre la transformation d'un poste de RAMS au sein de l'équipe mobile car des demandes de remplacement de RAMS sur les territoires ne sont pas satisfaites et les équipes notamment de CMS de petite taille sont en grande difficulté. Par ailleurs, nous ne partageons pas l'argument de la direction et des élus qui avancent que les postes d'administratifs sont voués à disparaître du fait de la dématérialisation et de l'évolution des métiers ! Non, les métiers de peuvent pas « absorber » toute la charge administrative EN PLUS de leurs propres fonctions !

Nous avons plus que besoin de nos RAMS NOTAMMENT parce que la dématérialisation est de plus en prégnante !

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Contre CGT 8 voix et CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV15 DGADS-DADST Evolution organisationnelle de la DADST

Ce dossier propose à nouveau la transformation d'un RAMS (vacant depuis 2019 !) au SST de Saint Hippolyte du Fort en chef de service adjoint sur Alès.

La transformation d'un poste de travailleur social vacant depuis 2 ans sur le SST de Bagnols sur Cèze en chef de service adjoint sur le SST d'Uzès.

La CGT ne conteste pas le besoin de renfort de chefs de service sur ces 2 territoires.

Nous contestons la *notion de poste vacant*, notamment sur l'équipe de Bagnols sur Cèze car ce poste est OCCUPE par des CDD successifs. De ce fait, la charge de travail est répartie. En perdant ce support de poste, la charge va reposer sur l'équipe en place.



Ce dossier propose également de transformer un poste de RAMS du STI Camargues Vidourle qui serait lui aussi « vacant » !

Encore une fois, ce poste est bien occupé par un CDD donc l'équipe du STI fonctionne à 3 agents !! Par ailleurs ce dossier ne nous est pas présenté avec les effectifs complets du CMS de Beaucaire alors que les autres dossiers comportent ces éléments de compréhension. Pourquoi cette différence ? L'une des raisons invoquées pour faire ce tour de « *passé passé* » est l'absence d'un agent d'accueil depuis 8 mois et d'un autre agent (RAMS ?) qui aurait travaillé 200 jours en 5 ans ! Nous sommes sidérés de voir que le protocole n'a pas été appliqué et que ce manquement abouti à la perte du poste !

Pour le syndicat CGT ce dossier ne fait que déplacer les problèmes et n'apporte pas de solution satisfaisante.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Contre CGT 8 voix
 - Abstention : CFDT 5 voix.

2025-CST4-AV16 « Nous avons sollicité le DGADS en juillet suite à l'information selon laquelle un poste d'assistante administrative (poste n° 2576) du STI Camargue Vidourle serait transféré vers un autre service. En effet, à ce jour, le secrétariat du STI fonctionne avec 2 ETP alors que le STI dispose au total de 3 ETP financés. Nous n'avons obtenu aucune réponse depuis lors. Si cette information est avérée nous demandons que les prérogatives du CST soient respectées, et de fait que cette modification fasse l'objet d'une délibération de l'instance. » Syndicat CGT

Réponse actée lors de l'avis et vote n°15

Points pour information

2025-CST4-I1 « Nous demandons une présentation du plan de décarbonation de la collectivité qui devait être présenté aux OS à l'automne 2024. » Syndicat CGT

Un document de deux pages nous a été présenté. Il présente ultra synthétiquement le plan de transition 2026-2030 pour réduire les gaz à effet de serre et contribuer ainsi à l'atteinte des objectifs nationaux 2030 et 2050 de la stratégie bas carbone.

Le plan de transition qui regroupe 34 actions comporte les axes suivants :



- 

Axe BATIMENTS – 5 actions – 4700 tCO₂e de gains attendus
Sortie des énergies fossiles, réduction des consommations
Production d'énergie renouvelable
- 

Axe ACHATS/IMMOBILISATIONS – 5 actions – 1380 tCO₂e de gains attendus
Politique d'achats responsables, augmentation des durées de vie
Numérique responsable et réduction carbone des constructions
- 

Axe ALIMENTATION – 4 actions – 1680 tCO₂e de gains attendus
Développement de l'approvisionnement local, réduction du gaspillage alimentaire
Réduction de l'empreinte carbone des repas et formation du personnel
- 

Axe TRAVAUX ROUTIERS – 3 actions – 2660 tCO₂e de gains attendus
Eco-responsabilité de la gestion routière, gestion préventive
Matériaux bas carbone
- 

Axe DEPLACEMENTS – 5 actions – 3140 tCO₂e de gains attendus
Actions sur tous les types de déplacements
Promotion des modes doux, réduction des déplacements nécessaires
- 

Axe STOCKAGE CARBONE – 4 actions – 1260 tCO₂e de stockage attendu
Désimperméabilisation et végétalisation des collèges
Augmentation des surfaces plantées
- 

Axe SENSIBILISATION ET EXEMPLARITE – 8 actions – en accompagnement
Gouvernance, sensibilisation des agents et des usagers sur l'ensemble des thèmes

Ce plan ambitionne de réduire de 21% les émissions de la collectivité par rapport à 2021 soit un gain de 13 600 t CO₂e.

L'administration a proposé de présenter le plan détaillé une fois ce dernier approuvé par l'assemblée départementale.

Nous avons affirmé que compte-tenu de l'engagement nécessaire des agents pour la réalisation de ce plan qui va affecter massivement et durablement les conditions de travail il nous semblait important que les représentants du personnel puissent être associés à l'élaboration de ce dernier. Nous avons donc obtenu de pouvoir être impliqués à l'amont du vote par l'assemblée départementale.

2025-CST4-I3 « Nous demandons les évolutions envisagées du logiciel GDA. » Syndicat CFDT :

L'administration s'engage à faire évoluer l'application qui a été mise en œuvre par la DISI, avec l'intégration d'une partie des absences syndicales, les jours de télétravail pour un "couplage" automatique avec le logiciel "ASTRE" qui amènerait une simplification de gestion.

2025-CST4- Question inscrite à titre exceptionnel à la demande de la CGT

Des élus représentants du personnels membres de la formation spécialisée en santé sécurité au travail (F3SCT) ont été convoqués en urgence le mercredi 19 novembre 2025 par la Directrice des



Ressource Interne (DGARI) pour leur faire part de la situation très inquiétante que vivaient les collègues de l'Aide Sociale à l'Enfance suite à une alerte émise par les médecins du travail.

Le constat n'était malheureusement pas une surprise pour la CGT régulièrement interpellée par les agents de cette direction qui souffre d'un manque de moyens chronique pour assurer ses missions ce qui amène de trop nombreux collègues au bord de l'épuisement professionnel qu'il s'agisse des agents de terrain ou de l'encadrement.

Aussi les élus représentants du personnel CGT ont souhaité que le cadre des instances paritaires soit officiellement mobilisé pour traiter ce sujet « à risque » afin que chacun puisse exercer son mandat et son expertise en toute sérénité malgré la difficulté du sujet. Nous avons donc sollicité M. Christophe SERRE, Président des instances paritaires pour ajouter à titre exceptionnel cette question au Comité Social Territorial (CST) du 11 décembre 2025 et cela afin d'introduire le travail d'analyse interne pour lequel le F3SCT aurait pu être mandaté.

Après relance nous avons obtenu du Président qu'il inscrive ce point à l'ordre du jour du CST du 11 et du F3SCT du 12 décembre. Lors de la réunion du 11 la discussion sur le sujet n'a fait l'objet d'aucun vote et ne figure pas au procès-verbal de l'instance. Lors de celle du 12 ce n'est qu'après l'insistance de nos élus que le sujet a pu être abordé sans qu'il ne fasse là non plus, l'objet d'un vote ni qu'il figure au procès-verbal de l'instance.

Cette absence de votes mentionnés dans les procès verbaux révèle que notre collectivité cherche à éviter de faire jouer pleinement son rôle au F3SCT et ce malgré la gravité de la situation.

Séance du 12 décembre

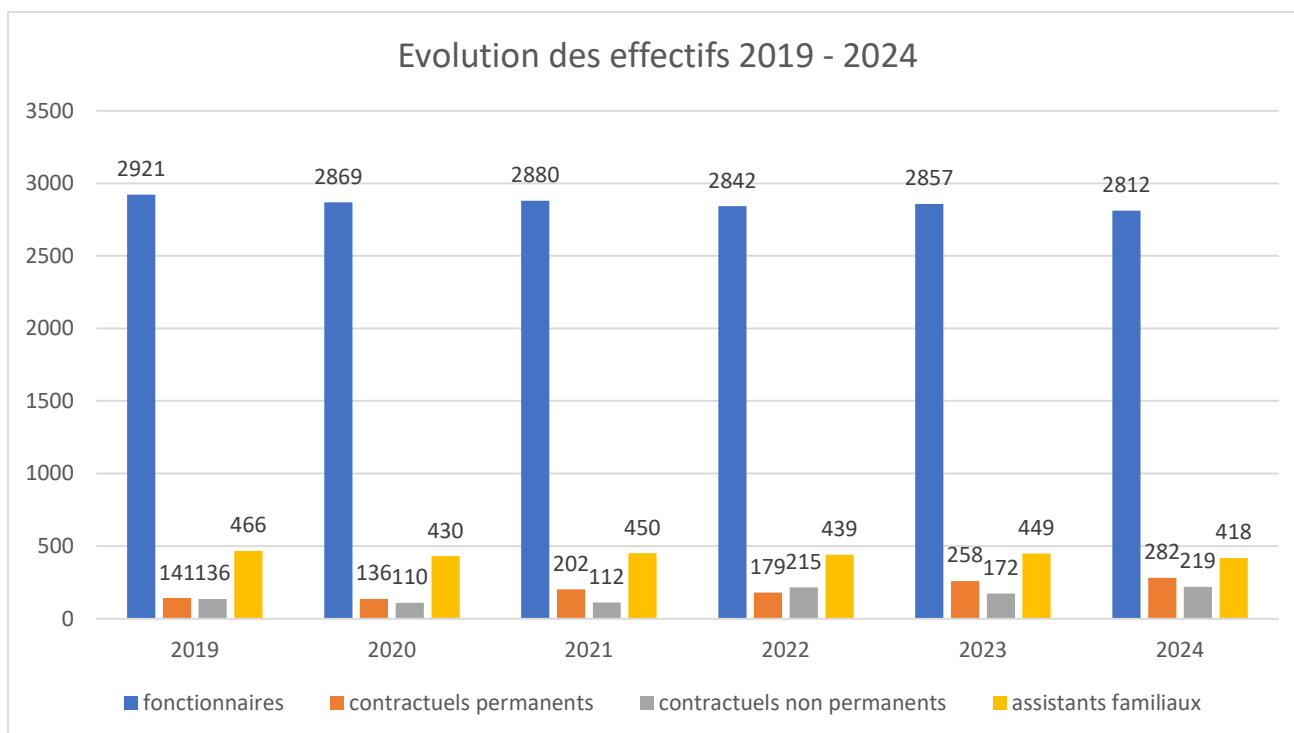
Présents :

- Représentants de l'administration : 10.
- Représentants du personnel : CGT 7, CFDT 4.

2025-CST5-AV1 Présentation du Rapport Social Unique de 2024

Les effectifs

L'évolution des effectifs de la collectivité de 2019 à 2024 est représentée sur le graphique page suivante.



Elle montre en parallèle une baisse régulière des fonctionnaires au profit d'une hausse des contractuels. L'administration nous a expliqué que ce phénomène s'expliquait principalement par les 3 éléments suivants :

- La difficulté à pourvoir certaines typologies de poste avec des fonctionnaires (ex. : médecins, informaticiens etc.),
- L'évolution de la réglementation qui facilite le recrutement de CDD,
- Une augmentation des absences dans le social qui contraint au remplacement par des CDD dans le cadre du protocole.

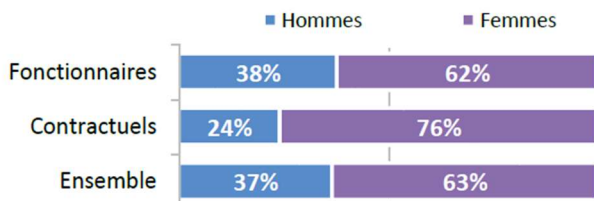
Nous pensons que le recours aux contractuels est aussi la résultante d'une perte progressive de l'attractivité de la fonction publique liée à la dégradation des conditions de travail et à la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires. Tout semble mis en œuvre (législation, rémunération etc.) pour une disparition à bas bruit du statut. Il est regrettable de ne pas avoir pu disposer en instance du montant total des indemnités chômage versées par la collectivité aux contractuels après la fin de leur contrat ce qui nous aurait permis d'évaluer le coût global de ces derniers et de le comparer avec celui des titulaires.

La répartition des effectifs selon les catégories est la suivante :

- Catégorie C : 51%,
- Catégorie A : 31%,
- Catégorie B : 18%.

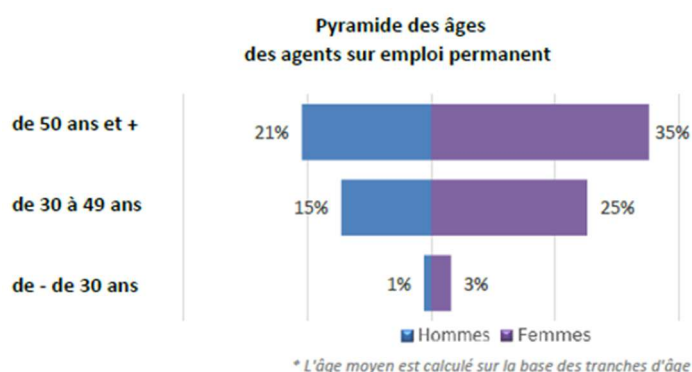


➔ Répartition par genre et par statut



Les femmes sont sur-représentées dans les catégories C et parmi les contractuelles. Elles cumulent donc les critères de précarité. L'amélioration du processus de titularisation des contractuelles constitue de fait un réel enjeu de réduction des inégalités femmes / hommes au sein de la collectivité. L'effectif de 418 assistants familiaux reste très largement insuffisant au regard des besoins. Il est la aussi selon nous la résultante du déficit d'attractivité de notre collectivité qui se traduit aussi par de nombreux rendus d'agrément. D'où la pétition de la CGT pour l'amélioration des conditions de travail signée par plus des trois-quarts des assistants familiaux toujours en attente d'un rendez-vous avec Madame la Présidente. Avec un effectif à 85% féminin, là aussi l'amélioration des conditions de travail de ces collègues est un enjeu de réduction des inégalités femmes/hommes.

La pyramide des âges ne s'est malheureusement pas inversée depuis l'année dernière :



Elle poursuit même sa trajectoire de vieillissement consécutive à la réforme des retraites de 2023 qui a fait passer l'âge de départ de 62 à 64 ans. Les 4% de moins de trente ans identiques à l'année précédente montrent que le remplacement de la centaine de départ en retraite par an a du mal à se faire à fortiori avec des jeunes. Il semble que l'administration n'ait pas de réelle stratégie de rajeunissement à proposer.

Mouvements de personnel

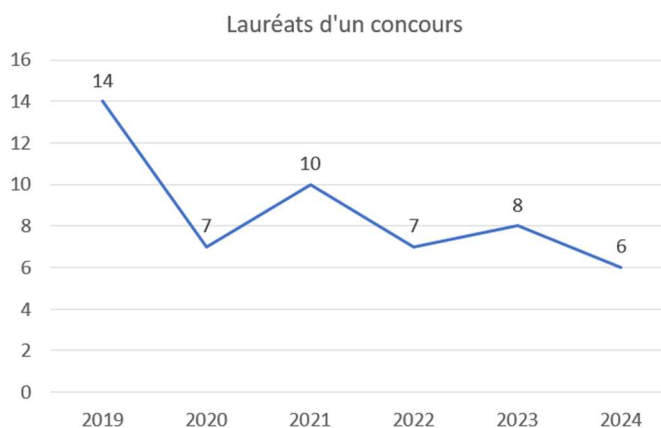
La principale cause de départ de la collectivité est le départ en retraite. Viennent ensuite les fins de contrats des contractuels.

La principale cause d'arrivée est sans surprise l'arrivée des contractuels. Le « sang neuf » dans la collectivité ne semble donc pas passer par du personnel sous statut...



Evolution professionnelle

Le nombre de lauréats de concours continue sa dégringolade comme le montre le graphique ci-après.



L'administration nous explique que cette tendance s'explique notamment par :

- Le vieillissement des effectifs qui fait que de moins en moins d'agents sont en capacité de passer les concours du fait de la limite d'âge,
- De moins en moins d'agents sont prêts à s'investir dans le passage des concours qui est une démarche longue et énergivore,
- La baisse de la fréquence des concours.

La CGT pourrait ajouter comme évoqué plus haut la baisse d'attractivité de la fonction publique en général qui n'incite pas forcément les nouvelles générations à se projeter à long terme dans une carrière au service de l'intérêt général.

Organisation du travail

Le recours au temps partiel est caractérisé par les chiffres suivants :

- 366 agents sont en temps partiels,
- 88 % environ, des agents en temps partiels sont des femmes,
- 35% sont dans la filière administrative,
- 38% sont dans les filières sociale, méd.tech. et méd. Sociale,
- 24% sont dans la filière technique.

Le recours au temps partiel comme nous le disons chaque année constitue une inégalité de genre caractéristique :

- Les femmes ont le plus souvent recours au temps partiel car dans notre société c'est madame qui a besoin de temps pour s'occuper des autres : enfants, personnes dépendantes, tâches domestiques etc.,
- Elle seront moins rémunérées,



- Elles cotiseront moins et ouvriront moins de droit à la retraite,
- Les propositions d'avancement seront moindres.

A voir ce que le plan de réduction des inégalités femmes / hommes de l'administration pourra faire contre ça...

A noter que le temps partiel constitue souvent, pour les agents de la DGADS, un moyen de « respirer » face aux conditions de travail dégradées. Naturellement cette remarque ne contrarie pas le constat précédent puisque les agents de la DGADS sont majoritairement des femmes.

Rémunération

Les dépenses de personnel représentent environ 190 millions €. Soit environ 19 % du budget de fonctionnement.

Le salaire moyen annuel est de 35 533 €.

Les écarts de salaire Hommes-Femmes (Salaire annuel / permanents) :

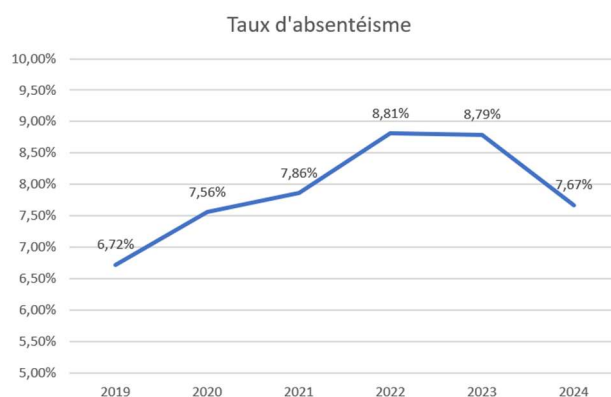
- Fonctionnaires : Hommes = 35408 € - Femmes = 36 245 € → F = + 2,4 %
- Contractuels : Hommes = 29798 € - Femmes = 31 115 € → F = + 4,4 %

Les 10 plus hautes rémunérations :

- 4 Hommes pour un salaire annuel moyen de 102 243 €
- 6 Femmes pour un salaire annuel moyen de 90 970 €

Santé Sécurité au travail

Les absences prises en compte pour le calcul de l'absentéisme sont les suivantes : Maladie ordinaire, congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie, accidents du travail et maladie pro. L'évolution du taux d'absentéisme est représentée sur le graphique ci-après.

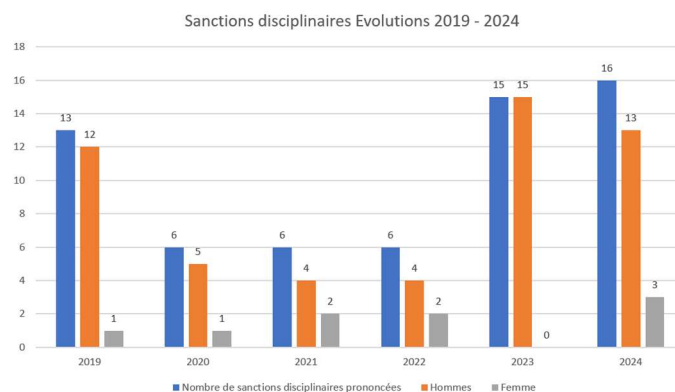




A noter que le nombre de jours de carence en cas d'arrêt maladie n'ayant donc pas fait l'objet du versement d'indemnité journalière a été de 686 pour les hommes et de 1281 pour les femmes soit un total de 2367 jours de salaire économisés sur le dos de la santé des salariés.

Discipline

Sans surprise pour nous le nombre de sanctions disciplinaires tend à augmenter comme le montre le graphique ci-après.



Il fait écho à de notre cahier revendicatif figurant dans notre préavis de grève du 3 novembre qui demande un recours parcimonieux aux mesures disciplinaires qui deviennent de plus en plus systématiques avec des sanctions souvent démesurées au regard des faits reprochés.

L'administration continue de nous refuser ne serait ce qu'une ventilation par des DGA de ces sanctions sous-couvert d'un soit-disant respect de la confidentialité. Ce qui à l'échelle d'une DGA constitue un argument pour le moins fantaisiste.

Pourtant cette information serait importante pour notre activité syndicale car nous sommes convaincus que ce phénomène est à mettre notamment en relation avec la problématique de la double hiérarchie dans les collèges associé aux carences managériales des secrétaires généraux de ces établissements.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT : 7 voix et CFDT 5 voix.