

COMPTE RENDU CST DU 24 FEVRIER 2026

Monsieur le Président Leblois et Monsieur Perrachon (DGS) étaient absents, ils ont été remplacés par Mmes Morizio et Delapierre.

Réorganisation du pôle PAPH :

Il nous est présenté une énième réorganisation, 2 ans après la dernière (territo) autour de la création d'une Sous-direction « établissement et services médico-sociaux » (SDESMS), du rattachement à la SDGAF de « l'unité prestations personnes en situation de handicap » de la SDESAPH et enfin du renforcement des ressources pour assurer les récupérations sur successions. Une seconde phase de réorg viendra dans un deuxième temps. Les priorités ne sont-elles pas inversées? Le "goulot d'étranglement" se situe au niveau de l'équipe de prise en charge en début de chaîne plutôt qu'à celle de recouvrement.

La FSU alerte l'administration sur les risques psycho-sociaux pour les agents du pôle qui vont vivre deux réorganisations en peu de temps et pour les référents APA-PCH.

Ces professionnels ont subi une réforme d'ampleur en janvier 2024 et on nous annonce aujourd'hui une modification de leur rattachement hiérarchique !

Nous insistons sur la nécessité de former/accompagner les agents vers de nouvelles pratiques.

Nous pointons que l'administration n'a pas pris soin de communiquer/co-construire en amont sur ces modifications et que les agents se retrouvent encore une fois face à des décisions unilatérales.

Rapport social unique :

Gros enfumage sur l'égalité des rémunérations hommes/femmes au Département. Si quasiment toutes les filières sont trustées par des hommes, l'administration salue la victoire des femmes sur les rémunérations ! on peut vraiment faire dire ce que l'on veut aux chiffres.

Le nombre de femmes étant majoritaire au département (100% dans la filière médico-sociale), une simple règle de 3 rend le salaire moyen des femmes supérieur à celui des hommes alors même que les postes les mieux payés demeurent largement occupés par des hommes.

Tout cela permet au conseil départemental de s'auto féliciter sur ses excellents chiffres mais il n'en est rien et l'égalité homme-femme dans notre administration reste un combat de tous les jours pour la FSU (mais pas pour le syndicat minoritaire, qui a voté POUR, comme pour tous les sujets de ce CST).



Notons que nous n'avons pas eu de réponse à notre question sur l'égalité du montant des primes à responsabilité égale.



Tableau des emplois :

5 votes contre, un vote pour.

Transformations à la baisse suite à recrutement des chefs de cuisine ainsi que 2 passages de A à B au PECVA et PPDM. On ne tire pas les agents vers le haut, même s'il nous est dit que c'est pour leur bien...

Inquiétudes : l'absence de mesures prises pour garantir la pérennité des services :

12.4 % des emplois ne sont pas pourvus.

13.5% des emplois sont occupés par des contractuels.

Soit 25% des postes dont l'avenir est compromis en cas de difficultés financières et, par exemple, de tutelle de l'Etat.

Questions FSU :

Assistants familiaux :

Entretiens professionnels.

Depuis de nombreuses années, nous demandons la mise en place d'un entretien professionnel pour les assistants familiaux au même titre que pour les autres agents du département.

Il nous est répondu que cette démarche serait trop complexe à mettre en œuvre..... manque de volonté, de moyens ? D'ambition ?

Remise en place des groupes professionnels.

Cette promesse du Président Leblois date de 2021. Selon la Directrice Générale Adjointe, la phase de réflexion serait toujours en cours, ils pourraient avoir lieu en fin d'année. 4 ans pour réfléchir: ces groupes de travail vont être d'une extrême qualité !

Cela semble plus aisé de réorganiser tout un pôle à 2 reprises que des réunir 4 groupes de 40 personnes autour d'un même thème !

Procès-verbaux des instances paritaires

Ce qui est appelé procès-verbal n'en est pas un (la plupart des interventions ne sont pas retranscrites).

Nous demandons l'enregistrement des séances afin d'éviter tout problème d'interprétation des propos de chacun, comme pour les assemblées.

La FSU n'a rien à cacher dans ses débats face à l'administration...

Règlements intérieurs

Lors des premières instances suivant les élections professionnelles, les nouveaux règlements intérieurs doivent être votés. (cf R.254-9 du CGFT)

Nous demandons, comme le prévoit la loi, la constitution d'un groupe de travail après les élections

professionnelles afin de réaliser les nouveaux règlements intérieurs CST/F3SCT. **Demande acceptée.**

Nous demandons la mise en place de panneaux syndicaux dans tous les services conformément à la loi (nous avons fait un courrier commun avec la CGT).

Heures supplémentaires agents de catégorie A

La question posée à la présidente de la commission est simple : « Approuvez-vous le fait que lorsqu'un agent de catégorie A (non hiérarchique) effectue, sur demande de son chef de service, des heures en dehors de ses bornes horaires, il n'y ait aucune modalité de rattrapage ? ».

La présidente convient qu'une solution doit être trouvée et demande à la direction générale de faire rapidement des propositions.

Depuis le 01/01/2026, les agents de catégorie A font des heures supplémentaires gratuites au Conseil Départemental, alors qu'aucune disposition ne peut être supérieure au droit du travail. (travail=salaire).

Pour pouvoir solliciter un agent en dehors de ses bornes horaires, la collectivité doit se doter d'une délibération prévoyant les modalités de récupérations des heures supplémentaires effectuées (quelle que soit la catégorie de l'agent). **On ne peut plus faire cela au doigt mouillé.**

Pour rappel, le temps de travail annuel au CD87 est de 1607h (matérialisé par des fiches horaires). Nous rappelons que les temps de repos physiologiques s'appliquent aussi à la catégorie A.

La FSU refuse que le travail gratuit existe au département.

N'oublions pas que notre exécutif appartient au mouvement politique ayant proposé, défendu et obtenu une avancée majeure pour les salariés français : la réduction du temps de travail à 35h/semaines, avec mise en place de RTT pour une durée hebdomadaire supérieure à 35h.

Notre Président doit se positionner face à son administration qui demande à ses salariés de travailler gratuitement.

Entretiens professionnels:

Le CST doit être consulté sur les LDG ainsi que sur leurs révisions (art 16 du décret N°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux LDG).

Nous constatons en consultant le guide de l'évalué et le guide de l'évaluateur que **des modifications ont été faites le 24/10/2025 sans l'avis du CST.**

En effet, ces modifications ont un impact important

sur la préparation de l'entretien professionnel pour l'agent si la partie 4 « résultats et objectifs (« A et B) n'est plus pré remplie.



Digitalisation du formulaire de l'entretien professionnel :

Des dispositions doivent être prises pour que l'agent sorte de l'entretien professionnel avec la copie des cases cochées en sa présence, même si l'évaluation n'est pas écrite.

Ce document est indispensable en cas de recours. En effet, les cases peuvent être modifiées en dehors de la présence de l'agent.

Nous questionnons également l'administration sur d'éventuelles consignes données aux évaluateurs afin de cocher « non » dans la case « promotion interne ». Des témoignages nous sont remontés de divers pôles et directions.

Réponse : ...Rumeurs... lol

Un groupe de travail doit être constitué afin de travailler autour des Lignes Directrices de Gestion.

Sujet FSU non retenu par l'administration :

La FSU a interpellé à différentes reprises (CST, F3SCT) l'administration afin que soit présenté lors d'une instance paritaire le nouveau protocole concernant **les écrits professionnels des travailleurs sociaux en MDSS.**

En particulier, nous demandons une explication au sujet de la modification de la procédure concernant les écrits enfance.

Ces dispositions ont été présentées aux directeurs et auraient dues l'être aux équipes de terrains.

Si cela n'est pas le cas, voici un bref résumé : **en cas de désaccord sur les conclusions d'un rapport, c'est le supérieur hiérarchique, à priori le RAS qui devra signer le rapport modifié.**

Les agents engagent leur responsabilité en signant un rapport, il est le fruit de leur évaluation des situations traitées. **L'analyse faite par votre responsable peut être différente, mais cela impliquera SA responsabilité, et non plus la vôtre.**

CHOISIR LA FSU, C'EST CHOISIR LA DEFENSE DES AGENTS !

La FSU est au service de tous les collègues, sans distinction de catégorie ou de métiers. Elle est l'actrice principale de tous vos acquis. Rejoignez-nous.

Les élections professionnelles approchent, n'hésitez pas à être clairvoyant dans votre choix des futurs représentants des personnels pour les quatre prochaines années...

Si vous souhaitez participer aux orientations de la collectivité, Rejoignez-nous !

