



COMPTE RENDU DU CST

Du 27 novembre 2025

Rédacteur : Membres du CST

Date : 27 novembre 2025

Lieu : Salle Max Lejeune FEUILLANTS et Visio

Participants	Fonction	
Tony DUPONT	Titulaire Absent	CGT
Arièle DACQUET	Titulaire	CGT
Amandine GASMI	Titulaire Absente	CGT
Sébastien LAGUILLIEZ	Titulaire	CGT
Philippe LEGER	Titulaire	CGT
Gaëtan LAPO	Suppléant Absent	CGT
Karine PAGNOD ROSSIAUX	Suppléante Absente	CGT
Guillaume HERBETTE	Suppléant avec voix délibérative	CGT
Patrick DAIRAIN	Suppléant avec voix délibérative	CGT
Dorothée TABART	Suppléante	CGT
Daphné WILLAME	Titulaire Absente	CFDT
Emilie BLANCHARD	Titulaire	CFDT
David DHENNIN	Titulaire Absent	CFDT
Nancy PETERS	Suppléante Absente	CFDT
Sébastien DELENCLOS	Suppléant avec voix délibérative	CFDT
Michel KOUDJIL	Suppléant	CFDT
David DENIS	Titulaire	FO
Carole DEMEUSE	Titulaire Absente	FO
Stéphanie WARNET	Suppléante Absente	FO
Florie DOURNEL	Suppléante voix délibérative	FO

Administration	Fonction	
Sabine CARTON	Titulaire	Vice-Présidente du CD
Françoise MAILLE BARBARE	Titulaire	Conseillère départementale
Guislain SIRE	Titulaire	Conseillère départementale
Boris COURBARON	Titulaire	DGS
Jérôme NOIRET	Titulaire	DGAFCPN et DGARHJL par intérim
Cathie DHEILLY	Titulaire	DGASI
Jean-Michel BOUCHY	Suppléante Absent	Vice-Président absent
Bertrand DEMOUY	Suppléant Absent	Conseiller départemental
Isabelle DE WAZIERS	Suppléant Absente	Vice-Présidente
Frédéric LEONARDI	Suppléant	DGA DPT
Arnaud GONDA	Suppléant	DGA ED
Éric PARMENTIER	Suppléant	Adjoint DGASI
Delphine BLONDEAUX		DRH
Elise SUEUR		Juriste
Marie CARON		Juriste

Sabine CARTON ouvre la séance, constate que le quorum est atteint. Elle désigne les secrétaires :

Secrétaire : Guislaine SIRE

Secrétaire adjointe : Arièle DACQUET

Elle demande s'il y a des déclarations liminaires.

Pour avis suite vote défavorable CST du 18 novembre

1 - Stratégie d'emplois RH 2025-2027

La CGT : Lors du dernier CST, vous nous avez indiqué que la masse salariale rapportée au nombre d'habitants était supérieure à la moyenne, cela n'est-il pas aussi en lien avec le taux de pauvreté dans le département de la Somme, les expérimentations auxquelles le département a répondu favorable ?

Boris COURBARON ne pense pas, cela reste un indicateur et donc perfectible. Sur l'expérimentation cela peut être un facteur, c'est à dire un élément de comparaison qui n'est pas évident et donc possible. Ce taux élevé peut aussi s'expliquer par des postes qui ne sont pas occupés mais qui sont tout de même comptabilisés. Les expérimentations peuvent aussi être un facteur.

La CGT : Dans les tableaux qui nous sont présentés, hormis le fait que les postes soient supprimés, nous n'avons aucune information si ces derniers avaient été gelés et depuis combien de temps, si ces derniers n'avaient pas été pourvus et depuis combien de temps... Cela manque de transparence.

Boris COURBARON indique que, en effet, pour les suppressions de postes, ils auraient pu mettre cette information.

Vote : avis défavorable à l'unanimité des OS

2 - Evolution organisationnelle de la Direction des Bâtiments Départementaux

La CGT : Nous réitérons notre demande de voir ce dossier retravaillé (en concertation avec les agents) et représenté lors du premier CST de 2026.

Sabine CARTON nous indique qu'il y aura un deuxième CST pour voir la mise en œuvre et acte le fait que les OS puissent être associées au GT.

Arnaud GONDA : il était prévu de revenir vers les agents, étude des différents sites (mi-décembre cela sera effectif). Pour les espaces verts : un site ou plusieurs sites (ces questions restent ouvertes). Aucun problème pour que les OS soient associés

La CGT souligne que cela aurait dû être fait en amont.

Concernant les groupes de travail et l'association des OS, Sabine CARTON confirme la possibilité et demande que cela soit inscrit dans le PV.

La CGT : vous nous demandez de valider un projet qui est encore flou.

Boris COURBARON apporte des précisions, mais reconnaît une problématique sur les lieux d'affectation. Pour autant, il rappelle le besoin d'avancer sur ce dossier

Vote défavorable des OS

Pour info :

3 - Bilan Social pour l'année 2024

La CGT : Au 31 décembre, l'effectif total du Bilan Social est de 3024, sur le RSU il est de 2904, la différence de 120 postes correspond à quoi ?

Delphine BLONDEAUX : cela est dû aux emplois non permanents, elle explique que le RSU ne comptabilise pas sur les mêmes critères que le Bilan Social.

Les règlements sont différents, Boris COURBARON précise les deux sont bons, mais les périmètres ne sont pas les mêmes. Il reconnaît que la lecture est difficile et que le souhait de la DRH serait de simplifier le travail et n'utiliser que le RSU.

Il n'y a pas de changement des périmètres, mais les requêtes sont différentes.

La CGT : On peut remarquer que le pourcentage des contractuels est supérieur au titulaire (sauf pour la filière technique).

Page 9 : On peut noter une progression dans le nombre d'assistants familiaux, il sera nécessaire de les accompagner pour éviter les démissions, les suspensions d'agrément et les licenciements.

Page 10 : Inquiétude par rapport à l'augmentation du nombre important d'agent mis à dispo pour raison de santé.

Page 12 : Nous pouvons constater que malgré l'offre importante de formation, la part des agents formés est en baisse. Pour le prochain bilan social, il serait intéressant de faire un zoom sur les formations managériales.

Page 17 : ARE, baisse du nombre d'agent mais augmentation des dépenses.

Page 26 : Peu de sollicitation de la ligne d'écoute (16 agents), nécessité de communiquer une nouvelle fois.

Page 28 : Pourcentage important concernant les rendez-vous ASMIS à la demande des agents.

Delphine BLONDEAUX : Ligne d'écoute en 2025, bilan présenté au 2 décembre à la F3SCT mais, il y a une augmentation du nombre d'agents ayant sollicité cette ligne d'écoute pour 2025.

Sabine CARTON nous indique que l'enquête baromètre social va permettre de travailler la prévention.

La CGT : page 10 il y a une différence sur les agents mis à disposition dans le tableau présenté, 23 agents au garage et 3 MDPH alors que le total est de 30.

Boris COURBARON indique que certains agents sont mis à disposition d'association comme l'AMEVA, Somme Patrimoine. Il explique que certains agents souhaitent rester sur le statut du département. Pour autant, ils sont bien à l'association qui elle, rembourse le département sur les missions de l'agent.

4 - Rapport égalité femmes-hommes pour l'année 2024 et bilan annuel du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Page 17 : Dans le même cadre d'emploi, comment s'explique la différence d'IFSE entre homme et femme ?

Page 19 et 20 : CIA constat d'un montant inférieur pour les femmes du fait de la proratisation.

Page 32 et 33 : constat que les avancements de grade ne respectent pas souvent le pourcentage Femme-Homme dans le cadre d'emploi.

Page 35 : le constat de la différence de pourcentage des temps partiel pour les femmes et les hommes, cela a un impact sur la carrière. Ce sont encore trop souvent les femmes qui sont dans l'obligation de « sacrifier » leur carrière au bénéfice de l'équilibre familial.

Page 38 : ouverture CET pour les femmes de catégorie C qui ne représentent que 21.1 % ayant ouvert un CET (cela est-il en lien avec les agents des collèges qui ouvrent rarement ou pas du tout un CET)

Page 40 : ASA pour enfant malade (petite note d'humour), ce nombre devrait diminuer puisque vous avez modifier les modalités.

Boris COURBARON reconnaît qu'il existe encore des inégalités, Il demeure des différences dans les situations concernant les avancements de grade et promotions internes. En 2024 ce critère n'a pas été pris en compte, mais l'écart n'est pas significatif. Il n'est pas certain que prendre le sexe dans les critères pourra permettre de retrouver l'équilibre.

Pour 2025, ils seront plus attentifs sur la LDG concernant les critères.

La DRH indique que pour les collèges, le ratio Femme-Homme est plutôt bon.

Le DGS reconnaît que le temps partiel est plutôt féminisé, c'est un fait de société et cela a des conséquences sur la carrière.

La CGT : concernant le bilan du plan d'action : il faudrait revoir la visibilité sur l'intranet de l'outil « signalement »

Le DGS indique que cela sera fait

Jérôme NOIRET est d'accord avec la CGT.

5 - Bilan télétravail pour l'année 2024

Le retrait du téléphone portable et la non-dotation d'une clé VPN va sans doute entraîner une répercussion sur la possibilité laissée aux agents d'opter pour cette modalité de travail qui somme toute est assez rentable pour la collectivité (puisque'il est reconnu qu'un agent en télétravail est parfois plus productif)

La question reste entière pour les télétravailleurs pour raison médicale. Comment la collectivité va-t-elle permettre à ces agents de télétravailler ?

Boris COURBARON, indique que nous sommes le seul département à pratiquer avec ces outils. Dans les autres départements pas de dotation de clé VPN ou de téléphone portable et cela ne pose pas de problème.

La connexion peut se faire sur son portable personnel en téléchargeant l'application avec un code à noter, Il ne peut pas y avoir d'incidence sur la vie privée, il ne comprend pas les freins pour les agents, il rappelle que les clés VPN sont un coût pour la collectivité.

La CGT questionne la possibilité pour les responsables de centre de télétravailler

Boris COURBARON nous indique qu'il va revoir la faisabilité et une réponse sera apportée.

6 - Bilan de l'apprentissage 2024/2025

Remarque : L'apprentissage n'a pas vocation à se substituer à des emplois permanents : pas partout

Page 6 : il est noté que les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une NBI de 20 points pour l'exercice de cette mission, il aurait été judicieux de noter (excepté si ce dernier bénéficie sur un autre titre d'une NBI supérieure))

Les apprentis étant recrutés sur des postes en tension, ces derniers ont sans doute eu la possibilité de se voir proposer un poste à l'issue de l'obtention de leur diplôme. Le pourcentage de contrat après l'apprentissage nous semble faible (sur 80 - 15 ont été embauchés).

Avez-vous les motifs pour lesquels les apprentis ne sont pas restés ?

La DRH indique qu'il y a eu 15 apprentis embauchés au département, cela est acceptable, il n'y a pas de possibilité de proposer un poste à chaque apprenti.

Elle précise également que des apprentis continuent leur apprentissage sur d'autres diplômes. Il y a une attention particulière portée au apprentis et maitre d'apprentissage. La cérémonie du 4 novembre dernier a été effectuée pour valoriser les apprentis et les maitres d'apprentissage.

Pour la NBI cela sera noté dans le prochain bilan

Une OS questionne la valorisation des agents prenant des stages longs et la possibilité de les valoriser.

Boris COURBARON reconnaît le travail d'investissement mais indique qu'il y a déjà des efforts de fait par la collectivité

7 - Formation au management à destination des secrétaires généraux pour 2025 (point oral)

Frédéric LEONARDI indique que la 4^{ème} session de formation a été mise en place. 15 secrétaires généraux ont répondu présent. Cette formation est appréciée par ces derniers.

Renouvellement de la mise en œuvre de cette formation ayant pour objectif l'amélioration des compétences managériales des secrétaires généraux.

La DRH rappelle le lien entre les secrétaires généraux et l'autorité fonctionnel sur les agents du département, elle reconnaît qu'il existe encore des difficultés et des problèmes relationnels entre ces deux parties. Il faudra du temps pour régler l'ensemble des problèmes.

La CGT : une fois n'est pas coutume, nous reconnaissons le bien fait de cette mise en place.

Nous demandons si cette formation est une formation spécifique aux secrétaires généraux car cela n'est pas indiqué sur le document « formation managériale ».

Boris COURBARON nous répond que cette formation avait été discutée avec l'éducation nationale et qu'elle était spécifique aux secrétaires généraux (Durée de formation plus courte)