



COMPTE RENDU DU CST

Du 10 mars 2026

Rédacteur : Membres du CST

Date : 10 mars 2026

Lieu : Salle Max Lejeune FEUILLANTS

Participants	Fonction	
Tony DUPONT	Titulaire Absent	CGT
Arièle DACQUET	Titulaire	CGT
Amandine GASMI	Titulaire	CGT
Sébastien LAGUILLIEZ	Titulaire	CGT
Philippe LEGER	Titulaire	CGT
Gaëtan LAPO	Suppléant avec voix délibérative	CGT
Karine PAGNOD ROSSIAUX	Suppléante Absente	CGT
Guillaume HERBETTE	Suppléant	CGT
Patrick DAIRAINÉ	Suppléant	CGT
Dorothée TABART	Suppléante	CGT
Daphné WILLAME	Titulaire	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 Absent	CFDT
David DENIS	Titulaire	FO
Carole DEMEUSE	Titulaire	FO
Elodie CARON	Suppléante	FO
Florie DOURNEL	Suppléante	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	Vice-Présidente
Frédéric LEONARDI	Suppléant Absent	DGA DPT
Arnaud GONDA	Suppléant	DGA ED
Éric PARMENTIER	Suppléant Absent	Adjoint DGASI
Delphine BLONDEAUX		DRH
Elise SUEUR		Juriste
Marie CARON		Juriste

Sabine CARTON ouvre la séance en indiquant que nous avons été destinataire le 29 décembre d'un nouvel arrêté de composition et souhaite la bienvenue à Elodie CARON (FO).

Elle fait le point sur les membres présents et constate que le quorum est atteint.

Elle désigne les secrétaires :

Secrétaire : Françoise MAILLE BARBARE

Secrétaire adjointe : Emilie BLANCHARD

Elle laisse la parole aux organisations syndicales pour d'éventuelle déclaration liminaire.

Déclaration liminaire CGT puis FO

« Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du CST,

Nous tenons tout d'abord apporter tout notre soutien aux populations qui subissent actuellement le fanatisme, et la soif de pouvoir de certains dirigeants politiques. Ce sont des milliers de femmes, d'hommes et d'enfants qui meurent chaque jour sous les missiles, sans vraiment en comprendre la raison. Si ce n'est, les ressources pétrolières et/ou minières.

Bien loin de ce que voudrait nous faire croire Trump avec son désir de paix mondiale...

Avec les agissements de certains de ces détraqués, il y a de quoi craindre le résultat des prochaines élections municipales, et une montée plus qu'inquiétante du fascisme dans notre pays, et dans notre département.

Nous tenons également, à l'entame de ce CST, vous faire part de notre sidération au regard du positionnement du gouvernement Macron/Lecornu.

En effet, le pseudo réajustement ministériel, qui a vu David Amiel, éphémère ministre de la Fonction Publique partir pour le ministère des comptes publics, nous laisse sans ministre... Celui-ci ne sera remplacé qu'après les élections municipales...

Nous voyons bien, par ces agissements, l'estime, la reconnaissance et le regard que porte ce gouvernement sur la Fonction Publique, et plus particulièrement la Fonction Publique Territoriale.

Car, nous vous le rappelons, le gouvernement n'a pas hésité à opérer le hold-up du siècle en ponctionnant 45 millions d'euros sur les recettes du CNFPT...

D'ailleurs, sur ce sujet, les représentants des employeurs territoriaux et les représentants des organisations syndicales représentés au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, ont rédigé un vœu commun à l'attention du gouvernement, afin de dénoncer ce racket...

Après la CNRACL, le CNFPT, et ensuite, à qui le tour ???

Bien évidemment, la CGT est vent debout contre ces décisions, qui détruisent encore plus le service rendu au public, et ne font qu'augmenter la dégradation des conditions de travail des agents.

Vous comprendrez bien que ce climat général ne favorise pas l'optimisme chez les agents de la Fonction Publique. Et encore moins chez les agents de notre collectivité.

Nos collègues sont, pour la plupart à bout. Entre réorganisation non concertée, baisse du pouvoir d'achat dû à certaines décisions politiques, consignes et décisions arbitraires de certains encadrants, pression sur nos collègues mis à disposition du SDIS, etc, la perte de repère est belle et bien présente.

Nous sommes d'ailleurs impatients de prendre connaissance du résultat du baromètre social, qui devrait très certainement confirmer ce que nous dénonçons et alertons depuis de nombreuses années.

Outre les points pour avis du CST d'aujourd'hui, auxquels nous ne manquerons pas d'intervenir, le point pour information sur les orientations budgétaires de la collectivité pour 2026, attirera toute notre attention.

En effet, nous avons pu voir il y a quelques jours dans la presse que les finances du département n'étaient pas si dramatiques que ça...

Espérons que dans ces orientations budgétaires, la collectivité ait fait le choix de récompenser ses agents, fers de lance des missions de service public auprès des Samariens, et de revenir sur les ajustements d'effectifs qui se traduisent souvent par des suppressions ou gel de poste. »

Sabine CARTON nous remercie pour notre pensée concernant la situation au niveau mondiale, même si elle fait le constat que la situation est alarmante, elle ne souhaite pas faire de commentaire.

Elle indique qu'elle a hâte de voir les résultats du baromètre social, de travailler les plans d'action et de les mettre en place.

Concernant le budget, elle ne fera pas de réponse puisque ce point est à l'ordre du jour. Elle laissera Jérôme NOIRET et Isabelle DE WAZIERS développer ce point et passe la parole au DGS.

Boris COURBARON nous indique que le rapport égalité femme homme passera au prochain CST. L'effectif dans le département comprend plus de femmes que d'hommes, mais il y a une interrogation en ce qui concerne l'évolution de carrière comparativement à d'autres départements (95%), malgré une progression qui reste insuffisante, le pourcentage est plus faible au niveau du département de la Somme (75%). Il va donc s'en inspirer pour améliorer ce pourcentage et mettre des plans d'action.

En ce qui concerne les congés menstruels, Boris COURBARON indique que si le cadre réglementaire existe, il est d'accord pour en discuter et le mettre en place.

.

Pour avis :

1. Approbation des procès-verbaux des 18 et 27 novembre 2025

Nous souhaitons faire le point concernant les remplacements de congés maternité, il est indiqué page 11 du PV du 18 novembre que les congés de maternité seront remplacés.

Nous constatons que sur le TAS d'Amiens, trois agents ne sont actuellement pas remplacés et, d'après nos informations, ne le seront pas.

Pourriez-vous donner une explication.

Cathie DHEILLY nous demande si nous pouvons lui donner le nom de ces agents afin qu'elle puisse vérifier, nous lui proposons de voir cela après la séance.

Cathie DHEILLY nous verra après pour faire le point et vérifier dans ses tableaux.

Vote : avis favorable à l'unanimité des OS

2. Modalités de mise en place de la nouvelle organisation du service régie de la Direction des bâtiments départementaux

Bruno DUMONT est invité à entrer et sera présent en qualité d'expert.

Arnaud GONDA introduit le rapport qui fait suite au CST du 27 novembre et la sollicitation des OS d'obtenir des précisions quant aux résidences administratives des agents et modalité d'affectation de ces derniers.

Il indique qu'un groupe de travail s'est tenu le 29 janvier en présence d'agents de la régie, des OS et de représentants de l'administration.

Il fait le point sur les critères mis en place pour la constitution des nouvelles équipes et les propositions d'affectation des agents qui s'effectueront lors d'entretien individuel. Pour le moment, les chefs de service et chef de secteur ont été reçus. Les agents seront reçus à partir de mi-mars.

À la suite de ces entretiens, un nombre de poste sera pourvu et en avril, une procédure de recrutement classique se mettra en place pour les postes restants à pourvoir.

La F3SCT sera consulté pour la réalisation des travaux.

Bruno DUMONT indique que les entretiens avec l'encadrement ont eu lieu la semaine dernière pour une nomination au 1^{er} avril. Un poste de responsable de secteur reste vacant.

Pour les agents, les fiches de poste sont en cours de finalisation avec la RH (NBI,...) et les agents seront reçus individuellement à l'issu des nominations des encadrants.

En ce qui concerne les locaux, des visites ont été mises en place pour faire un état des lieux des volumes, surfaces et évaluer les surfaces et la qualité des locaux pour permettre aux agents d'avoir des surfaces acceptables qui répondent aux conditions de travail.

Site de Salouël (315 m²) besoin de 215 m², nécessite d'effectuer des travaux car les locaux sont vétustes mais peut accueillir l'équipe complète espaces verts.

Villers bocage trop petit (176 m²) ne peut pas accueillir l'équipe servira d'annexe et sera utilisé pour le remisage du matériel.

Moyenneville (site partagé avec le CDER), les locaux sont récents (2016), la visite a été effectuée le 9 mars. La collectivité dispose des plans, mais nécessite de trouver de la place supplémentaire. Actuellement, 136 m², besoin de 172 m² et l'organisation n'est pas optimale. Equipe ETD Ouest et antenne équipe espaces verts sera affectée dans ce site.

Site de Longueau est retenu au regard de la superficie (198m² pour un besoin de 148 m²) affectation de l'équipe ETD Centre et nécessité du passage d'un géomètre.

Site de César Franck superficie de 191 m² pour un besoin de 148 m². Site qui accueillera l'ETD Est. Les agents du site d'Albert y seront affectés. Le problème reste le parking commun.

Site d'Abbeville (locaux dans un logement de fonction) et le site d'Albert seront abandonnés.

Site de Camon ne pose pas de difficulté (210 m²)

Après cette présentation, nous posons les questions suivantes :

Nous pouvons noter que ce dossier n'est pas encore passé à la F3SCT alors que ce changement va avoir des impacts non négligeables sur les conditions de travail des agents.

Réponse : le passage en F3SCT sera effectué. Le calendrier des travaux n'est pas encore précisé, il y a encore beaucoup d'incertitude et les travaux ne commenceront pas avant le passage en F3SCT. (Ils attendent d'avoir le nombre d'agent affecté par site pour nous présenter les travaux).

Les agents qui vont changer d'affectation vont-ils avoir un CIA maximum comme l'ensemble des agents qui ont subi une réorganisation (nous indiquons que cela a été mis en place lors des fermetures de CMS et de CDER par l'ancien DGS (Mr LACHAUD).

Réponse : le DGS va voir ce qui a été fait et reviendra vers nous

Nous questionnons la nécessité d'aller aussi vite alors que les agents n'ont pas encore été reçus et que les équipes ne sont pas encore formées, il semble que seul les cadres aient été reçus, pensez-vous que les délais vont pouvoir être respectés.

Réponse : il faut que les agents puissent connaître leur futur responsable pour se positionner en toute connaissance de cause

Est-ce que le CDER de Moyenneville a été consulté pour l'agrandissement du site (réduction de l'espace pour le CDER)

Réponse : Lors de la visite du 9 mars, les responsables de secteur et de centre étaient présents

Le calendrier des travaux n'est pas encore précisé, il y a encore beaucoup d'incertitude.

Réponse : En ce qui concerne l'avancement des travaux, site de César Franck peut être travaillé rapidement. Pour le reste, passage au BP cette année.

Nous demandons une suspension de séance.

Au regard de ces interrogations et incertitudes, nous demandons une nouvelle fois le report de ce dossier au prochain CST, auquel cas, nous voterons une nouvelle fois défavorablement.

Le DGS ne comprend pas notre demande de report et nous demande des précisions.

Nous indiquons qu'il n'y a pas d'organigramme, que nous n'avons aucun visuel sur l'affectation des agents

Ce a quoi, il répond que l'organigramme a été voté lors du dernier CST, que ce dossier comporte les précisions que nous avons sollicitées et que les situations individuelles ne sont pas un sujet a traité en CST, la compétence est uniquement sur l'organisation d'un service.

Il propose qu'un retour nous soit fait lors d'un prochain CST et il trouve que ce projet « est un beau déroulement logique et que nous sommes dans les bonnes étapes de validation ».

Vote : avis défavorable à l'unanimité des OS

3. Ajustement du tableau des effectifs

Delphine BLONDEAUX nous présente le dossier et nous précise que les suppressions-créations d'emploi visent à mettre en conformité le grade ou cadre d'emplois des postes concernés avec le ou les cadres d'emplois correspondant aux fonctions exercées.

Ces suppressions-créations interviennent dans le cadre de la nomination d'agents suite à la réussite aux concours, à la demande de changement de filière formulée par un agent, à des évolutions organisationnelles présentées en CST, à un changement de filière suite à un reclassement pour inaptitude totale et définitive au grade, à une demande de modification de la durée hebdomadaire de travail d'un emploi à temps non complet au tableau des effectifs, à des ajustements au regard des besoins de recrutement.

Nous questionnons le poste 3006 (suppression d'un grade d'agent de maîtrise pour la création d'un grade d'adjoint technique territorial aux fonctions d'agent d'exploitation fluviale) ou était cet agent de maîtrise.

Réponse : Elle nous indique qu'il s'agit d'un poste de responsable d'équipe à la fluviale qui était vacant et a été transformé. Elle va effectuer une recherche pour nous apporter une réponse plus précise.

Vote : avis favorable à l'unanimité des OS

4. Détermination des modalités relatives à la composition et au fonctionnement du comité social territorial (CST) et de la F3SCT en vue du renouvellement des instances de dialogue social du 10 décembre 2026

Delphine BLONDEAUX nous présente rapidement le dossier pour lequel nous avons été concertés.

Le nombre de représentant dans les instances reste identique à 2022, à savoir 10 titulaires en CST et 10 suppléants pour le collège des représentants du personnel et 6 titulaires et 6 suppléants pour le collège des représentants de la collectivité.

En ce qui concerne la F3SCT, le nombre de titulaires est de 10 et le double de suppléants.

Vote : avis favorable à l'unanimité des OS

5. Modifications relatives aux lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne

La DRH indique que ce sujet qui a été évoqué dans le cadre du dialogue social.

Un taux promus-promouvables unique est déterminée par catégorie quel que soit la filière soit :

- Un ratio de 25 % pour la catégorie A
- Un ratio de 30 % pour la catégorie B
- Un ratio de 50 % pour la catégorie C, à l'exception de l'avancement au grade d'agent de maîtrise principal pour lequel le ratio est fixé à 40 %

Pour les agents ayant été admis à l'examen professionnel, le taux d'avancement maximal est fixé à 100 %.

Si le résultat des ratios définis ci-dessus aboutit à un résultat inférieur à 1 pour un grade d'avancement, il pourra être procédé à une nomination dans ce grade pour ne pas bloquer les possibilités d'avancement de grade.

Une condition de fonction est exigée pour accéder au grade d'attaché hors classe ou d'ingénieur hors classe. Ne pourrons prétendre à cet avancement que les agents exerçants des fonctions de directeur général adjoint, adjoint au DGA ou de directeur avec encadrement hiérarchique. Pour l'accès aux grades d'agents de maîtrise principal, les fonctions d'encadrement seront privilégiées.

Pour les promotions internes, l'agent devra exercer des fonctions correspondant au cadre d'emplois de promotion (cohérence entre le grade et la fonction).

Pour le grade d'agent de maîtrise : les agents occupant des fonctions d'encadrement ou de chef de cuisine, de cuisinier, d'agent de maintenance des collèges, de chef d'équipe, de dessinateur, de mécanicien ayant en charge les relations et la négociation avec des fournisseurs.

La procédure comporte une étape supplémentaire info des agents promouvables

Nous indiquons aussi que l'information des agents n'ayant pas été promus et l'information des motifs par le responsable hiérarchique doit également se faire.

Vote : avis favorable à l'unanimité des OS

Pour information :

7. Orientations budgétaires de la collectivité pour l'année 2026

Isabelle DE WAZIERS nous indique que le budget sera voté en avril au regard des incertitudes budgétaires. L'année dernière, le budget a été de moins 14 millions.

Cette année le budget est moins contraignant que l'année dernière, mais nécessité de continuer à fournir des efforts sur le fonctionnement car le département n'a pas la possibilité de faire d'emprunt pour le budget de fonctionnement, mais uniquement pour l'investissement. Il convient aussi de maîtriser l'épargne.

La priorité est donnée aux solidarités puis aux enjeux climatiques.

Avec l'appui d'un power-point, Jérôme NOIRET continue la présentation.

Les départements ont une double contrainte, les dépenses sociales et des recettes de plus en plus volatiles sur lesquelles il n'a aucune maîtrise. (1/3 de recettes en moins)

Cette année, le département a bénéficié de 7.6 millions du fond de sauvegarde (ce qui a permis d'investir).

Il faut continuer l'épargne car si le département n'a plus d'épargne, il a besoin d'emprunter pour investir.

Constat d'un recul des recettes et d'une augmentation des dépenses.

60 départements sont en difficultés et les critères sur l'épargne brut ont été revus à la baisse (initialement 10 % et aujourd'hui 7.5 %)

Boris COURBARON nous confirme que la situation budgétaire a été améliorée, mais il serait nécessaire d'augmenter l'épargne brute (10 à 14%). Les investissements vont continuer (route, entretien des bâtiments, réhabilitation des collèges, ...)

Nous demandons si le projet du CAD est toujours d'actualité

Le DGS nous répond positivement, mais il y aura des modifications (un GT sera mis en place).

Deux projets sont à l'étude, rasé et reconstruire ou réhabilité.

Les ventes des bâtiments existants cumulé aux économies qui seront faites pour le fonctionnement fera que l'opération sera blanche.

Il indique que le regroupement des services permettra un travail de transversalité.

Nous indiquons que nous allons faire du Tony DUPONT : « cela nous permettra d'aller plus facilement à la rencontre des agents ».

Ce à quoi, Boris COURBARON nous répond qu'ils vont donc réfléchir à faire autrement.

Nous demandons que le document nous soit transmis, Le DGS indique que les élus n'ont pas encore eu cette présentation (7 - 8 avril), nous aurons donc ce document après.

Nous indiquons à Mr COURBARON qu'il aurait pu nous le transmettre car nous nous engageons à ne pas le diffuser.

8. Bilan comparatif du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les années 2023 et 2024

Delphine BLONDEAUX nous présente le document.

Nous indiquons que lors du bilan social, la collectivité nous dit que nous sommes à effectif constant et nous pouvons constater qu'il y a moins de bénéficiaire du CIA.

Quels sont les critères pour obtenir le niveau 3 ?

Quelle est la part du CIA non versé par rapport aux arrêts maladies.

Delphine BLONDEAUX nous indique que pour obtenir un CIA niveau 3, il faut plus de 90 % de maîtrisé ou dépasse les attendus du poste.

En ce qui concerne, le montant non versé du CIA correspondant aux arrêts maladies, la DRH va faire le calcul et nous transmettre cette information.

9. Expérimentation relative au renforcement de l'encadrement technique en Territoire d'action sociale

Cathie DHEILLY nous présente le projet et nous indique que le nombre d'enfants confiés est en diminution (revenu au nombre de 2023).

L'écueil de l'organisation coordonnateur prévention-protection, le rattachement à l'équipe enfance fait que le coordonnateur n'est pas assez disponible pour les AS, les CESF, ce qui a été à l'origine de ce dédoublement de poste : un poste coordonnateur protection et un poste de coordonnateur prévention.

Le coordonnateur prévention est garant de la transversalité et sera plus disponible pour les équipes.

Cette expérimentation a pu mettre en lumière l'appui technique, la qualité des évaluations IP et une amélioration des délais de traitement.

Rattachement hiérarchique au RTE et fonctionnel RTAS

Nous indiquons que le bilan ne doit pas être uniquement quantitatif, mais aussi et surtout qualitatif. Nous terminerons sur une note d'humour : Expérimenter c'est bien, pérenniser c'est mieux !