



COMPTE RENDU DU CST
Du 8 juin 2026
Rédacteur : Membres du CST

Date : 8 juin 2026

Lieu : Salle Max Lejeune FEUILLANTS

| 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 avec voix délibérative | CGT |
| Karine PAGNOD ROSSIAUX | Suppléante | CGT |
| Guillaume HERBETTE | Suppléant avec voix délibérative | CGT |
| Patrick DAIRAINÉ | Suppléant | CGT |
| Dorothee TABART | Suppléante absente | CGT |
| Daphné WILLAME | Titulaire | CFDT |
| Emilie BLANCHARD | Titulaire | CFDT |
| David DHENNIN | Titulaire absente | CFDT |
| Nancy PETERS | Suppléante Absente | CFDT |
| Sébastien DELENCLOS | Suppléant Absent | CFDT |
| Elodie SINOQUET | Suppléante | CFDT |
| David DENIS | Titulaire | FO |
| Carole DEMEUSE | Titulaire | FO |
| Elodie CARON | Suppléante Absente | 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 | Suppléant Absent | Vice-Président |
| Bertrand DEMOUY | Suppléant | Conseiller départemental |
| Isabelle DE WAZIERS | Suppléant Absente | 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 nous indique que nous avons reçu un nouvel arrêt de composition le 18 mai 2026 et nous indique que l'ordre du jour est conséquent.

Elle liste les voix délibératives, constate que le quorum est atteint.

Elle désigne les secrétaires : Françoise MAILLE BARBARE comme secrétaire et Carole DEMEUSE en qualité de secrétaire adjointe.

Elle demande si les OS ont des déclarations liminaires.

Déclaration liminaire CGT, CFDT et FO.

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

Nous tenons tout d'abord à apporter notre soutien à notre Secrétaire Générale Confédérale CGT fraîchement réélue, Sophie Binet, mise en examen suite à la plainte pour diffamation du groupe Téfal, car elle a osé dénoncer le traitement subit par les représentants du personnel de ce groupe ainsi que les conditions de travail désastreuses de ses salariés. Le capitalisme désormais, se sent pousser des ailes et se pensent tout puissants, grâce au laxisme d'un gouvernement à sa botte.

Nous tenons également aujourd'hui à vous remercier de nous avoir écouté, et d'avoir rédigé un vœu à l'attention du 1^{er} ministre, concernant le hold-up de 45 millions d'euros du gouvernement sur le CNFPT.

Par contre, nous regrettons fortement la réponse de la Présidente, concernant notre demande d'octroi d'une prime, ou tout autre moyen, afin de palier la hausse du prix du carburant.

Nous n'allons pas redire tout ce que contenait ce courrier, mais nous répondre que les agents n'ont qu'à se retourner sur les aides de la région, favoriser le co-voiturage, ou le télétravail, il fallait oser...

Nous avancer ensuite que si le gouvernement offrait une possibilité réglementaire d'apporter une aide quelconque, là aussi, il fallait oser. Rappelez-vous quand il y a eu la possibilité de mettre en place la « prime pouvoir d'achat », nous n'avons eu droit qu'à un CIA exceptionnel de 200€ bruts, et beaucoup d'agents sont restés sur le bas-côté de la route...

Il nous semble, sauf erreur de notre part, que des moyens réglementaires existes comme, la prime d'intéressement à la performance collective des services par exemple, ou dans le pire des cas, un nouveau CIA exceptionnel qui serait à hauteur des enjeux... Car, encore une fois, nous sommes un département rural, et la voiture est le seul moyen de locomotion possible pour se rendre au travail...

Même si la collectivité n'a pas de levier, nous tenons tout de même à vous préciser quelques chiffres qui sont parlant, et qui devraient vous interpeller.

Aujourd'hui, avec la hausse du SMIC, les 10 premiers échelons de la grille C1 sont en dessous et devront attendre 19 ans pour espérer une augmentation, ce sont les 7 premiers échelons de la grille C2 et une attente de 8 ans, les 6 premiers échelons de la grille C3 et une attente de 7 ans pour avoir l'espoir d'une augmentation de salaire, les 5 premiers échelons de la grille B1, les 2 premiers de la grille B2... Et tout cela a, bien

évidemment une incidence sur les catégories A, qui au premier échelon ne toucheront que 77€ bruts de plus que le SMIC.

Certaines collectivités ont fait le choix d'un petit coup de pouce en faveur de leurs agents, il semblerait que pour la nôtre, la détresse financière de ses agents, qui œuvrent pourtant au quotidien pour un service public de qualité au plus proche des samariens, ne soit pas sa priorité...

Un autre sujet que nous voulions évoquer aujourd'hui, et qui nous semble ahurissant et incompréhensible, concerne « Collecteam ».

En effet, nous avons découvert par hasard, que Collecteam pouvait mandater un expert afin de vérifier si la pathologie d'un agent en arrêt de plus de 3 mois est justifié... Nous nous demandons comment la collectivité a pu accepter une telle ignominie dans le cahier des charges...

Nous pensons qu'il est grand temps de se pencher sur ce contrat avec Collecteam, et le dénoncer, car il ne paraît pas remplir toutes les conditions d'une réelle prévoyance.

La CGT a bien fait de ne pas voter pour ce contrat, car il apparaît que nous avons raison quand, à l'époque, nous vous avons déclaré que nous nous opposions au fait de donner ce contrat à un assureur qui ne serait là que pour faire du fric...

Nous avons encore aujourd'hui, quatre réorganisations de service. Pardon, quatre évolutions organisationnelles. Comme à chaque fois, nous nous posons la question de savoir quand ces réorganisations ou ces évolutions, appelez-les comme vous voulez le résultat est le même, vont cesser, et quand allons-nous, enfin trouver une stabilité dans notre collectivité ?

Car nous avons l'impression que, plus vous essayez de réorganiser, plus les services semblent désorganisés...

De plus, ces « évolutions organisationnelles » ont-elles fait l'objet d'une réelle concertation avec les agents ? Et non d'une simple présentation qui les met devant le fait accompli... Nous savons que nous nous répétons, mais parfois nous avons l'impression que l'on nous répond par l'affirmative, alors que nous savons pertinemment que c'est tout le contraire qui se passe...

Pour le temps de travail pendant le fauchage, nous pourrions en débattre quand le dossier nous sera présenté, mais nous pouvons déjà vous dire que, mettre une consigne sur papier afin d'harmoniser l'ensemble des secteurs, c'est bien, mais la mettre en pratique réellement, c'est une autre chose...

Par contre, nous allons écouter attentivement le point sur l'avancement des travaux et des concertations de la DBD, car il y a encore de grandes zones d'ombre sur ce sujet.

Bon nombre d'agents se posent encore beaucoup de questions sur leur devenir, et sur ce qu'ils vont perdre. Il semblerait que certains collègues perdent leur NBI, car ils changent d'affectation... A l'heure où le pouvoir d'achat est au plus bas, de pareilles mesures ne vont pas aider à remonter la note du baromètre social...

Pour terminer, nous voulons une nouvelle fois vous faire part de notre agacement sur le changement de date de réunion de dernière minute. Exemple concret, après ce CST, nous sommes conviés au plan d'action découlant d'une enquête accident, sans savoir à l'heure où nous allons terminer celle-ci... Et encore une fois, les membres devant faire

partie de cette enquête ne sont pas tous d'Amiens ou de ses environs... Nous avons donc décliné cette réunion, car trop c'est trop...

Merci de votre attention »

En ce qui concerne le baromètre social, Sabine CARTON réitère le fait que l'enquête était bien anonyme et redit à FO que la direction a été alertée sur ce point. Elle rappelle que la collectivité a engagé un réel travail sur le management et l'encadrement.

Elle confirme qu'il y a beaucoup de réorganisation à voir aujourd'hui et qu'il est important que les agents soient concertés.

Elle laisse la parole au DGS, concernant la remarque de FO sur le voyage en Italie dans le cadre de la mission Europe.

Boris COURBARON précise que les élus ont indiqué que ce voyage serait possible à condition que la collectivité n'ait pas de frais à engager car elle ne pourrait pas financer. Il conclut sur ce point en indiquant que le fonds européen de l'ADEME (dispositif Erasmus) a financé ce voyage.

Le DGS indique que sur les évolutions organisationnelles, la collectivité ne peut pas s'engager sur l'arrêt de réorganisation car il y a des évolutions qui sont nécessaires et sont en lien avec les organisations dans les services. Il faut qu'elles se passent dans de bonnes conditions avec des concertations. Il admet que parfois et en fonction des années passées, les agents ont une impression de revenir en arrière. Il termine en précisant qu'il continuera à y avoir des réorganisations, même s'il comprend que les agents peuvent avoir le sentiment que la collectivité ne sait pas ce qu'elle veut, car l'évolution des services est une nécessité pour la collectivité.

Concernant le baromètre social, il confirme qu'il ne doit pas y avoir de recherche d'agent, la parole doit être libre. Pour les axes de travail, ils doivent être discutés avec les agents.

Sur Collecteam, effectivement dans ce contrat, il y a la possibilité de mandater un expert. Le contrat prend bientôt fin et il y a un appel d'offre. Il est prêt à revoir le mandatement avec ce prestataire et ils seront vigilants quant à cette clause.

Concernant le SMIC, il nous rejoint dans notre analyse et le déplore. Il ajoute que cela est un sujet national, il est conscient mais pas acteur sur ce point. Il sait qu'il y a actuellement des discussions au point de vue nationale, mais ne sait pas ce que cela donnera. Il ajoute que le problème des grilles indiciaires dans le public est identique aux conventions collectives dans le privé.

Pour le CNFPT, le chef de cabinet du ministère vient rencontrer la Présidente, fin de semaine prochaine, pour donner suite aux vœux de la collectivité.

Sur le pouvoir d'achat, effectivement les agents ont des dépenses supplémentaires, il conçoit que la réponse de faire appel aux dispositifs existants n'est pas adaptée, La prime d'intéressement à la performance collective n'est pas possible. L'utilisation du télétravail est régie par la charte et ne peut être augmentée. En revanche, les réunions en visio peuvent être privilégiées. Il a été demandé à la direction d'être souple si des agents prenaient les transports en commun (horaire d'arrivée et de départ).

Après ces réponses données aux déclarations liminaires des OS, Sabine CARTON propose de commencer l'ordre du jour.

Pour avis :

1. Approbation des procès-verbaux du 10 mars

La CGT intervient sur plusieurs points :

Concernant l'attribution du CIA maximum pour les agents de la régie qui vont changer de résidence administrative, nous demandons au DGS s'il a pu regarder les modalités qui avaient été mises en place.

Nous indiquons que, sauf erreur de notre part, nous n'avons pas obtenu de réponse quant au poste 3006 (fluvial).

Idem pour notre demande concernant ce que représente le montant du CIA non versé (arrêt maladie)

Nous demandons aussi si le CIA sera-t-il versé en juin ou en juillet

Le DGS apporte les réponses suivantes :

Pour le CIA Régie, cela a été vérifié et sera mis en place en 2027.

Pour la proratisation du CIA, le calcul sera fait et nous sera transmis.

Delphine BLONDEAUX

Pour le poste 3006, l'origine du poste nous sera transmise et le CIA sera versé en juin.

Vote : avis favorable à l'unanimité

2. Evolution organisationnelle de la direction des finances et de la commande publique (DFCP)

Nathalie OMIEL, Directrice des commandes publics, intervient en qualité d'expert. Elle précise qu'après avoir été Directrice Adjointe, elle a pris le poste de Directrice en 2025.

Elle fait un résumé du dossier qui nous a été présenté.

Elle précise que le renforcement du poste chargé de mission analyse financière est en lien avec la contrainte budgétaire, car plus la contrainte est forte plus l'analyse financière est forte.

C'est une mission qui demande une forte expertise et cela implique une charge supplémentaire sur le pôle achat (ce qui explique le renforcement du pôle marché)

Les propositions ont été travaillées avec les équipes. La question qui a été posée aux agents pour effectuer ce travail : « Quel besoin dans les pôles ? ».

Cette concertation a permis de proposer ces évolutions qui répondent à la demande des agents.

CGT : L' IA, est-elle utilisée et quel impact ?

Nathalie OMIEL : l'IA est fiable à 80 %, mais nécessite des vérifications. Il est utilisé pour effectuer les synthèses, mais cela a ses limites.

Jérôme NOIRET précise que l'IA est là pour apporter de la valeur ajoutée.

CGT : Le chef de service achats qui passe directeur adjoint cela impliquera des missions supplémentaires, cela n'implique-t-il pas une charge de travail conséquente ?

Nous avons le souvenir d'une réorganisation de la DEF avec la suppression du poste de chef de service ASE (transfert de ses missions au directeur adjoint). A l'époque nous avons questionné la charge de travail supplémentaire dédiée à ce directeur adjoint (le poste a d'ailleurs été recréé depuis)

Nous nous interrogeons sur cette réorientation et la surcharge de travail.

Nathalie OMIEL, nous répond que concernant la charge de travail, ils ont été vigilants et ont recalibré cette charge. Le Directeur Adjoint est aussi mis en place pour assurer la continuité de service.

La CGT : Où est le chargé de mission vacant dans l'ancien organigramme ?

Le poste de coordonnateur des achats durables est-il, comme bien souvent, fléché ?

Nathalie OMIEL : Le poste de chargé de mission était vacant depuis longtemps, il a donc été enlevé de l'organigramme. Le poste de coordonnateur des achats durables n'est pas fléché et va être ouvert.

Le poste de coordonnateur des achats durables a été positionné au pôle achat car à partir du mois d'août il va y avoir des nouvelles obligations réglementaires pour le marché (1 point développement durable par marché).

Nathalie OMIEL nous précise que le poste d'apprenti (mis dans l'organigramme car il y a un besoin) et qu'il fait partie intégrante de l'équipe.

La mission de Nathalie OMIEL et de son collègue sera complémentaire (ils ont des expertises différentes).

Vote : avis favorable à l'unanimité

3. Evolution organisationnelle de la direction de l'autonomie des personnes âgées ou des personnes handicapées (DAPAPH)

Isabelle DELAFONT Directrice de ce service intervient en qualité d'expert et nous présente le dossier.

La CGT : nous nous demandons où se trouve le poste de médecin PAPH qui est parti à la retraite fin 2025 dans l'organigramme dit actuel ?

Que devient ce poste ?

Si la réponse n'est pas de recrutement : Qui va donc assurer cette mission ?

Isabelle DELAFONT nous répond que ce poste fait partie de la trajectoire RH et a été supprimé, elle précise qu'il n'y a pas d'obligation à avoir un médecin sur le service PAPH.

Une partie des missions du médecin est effectuée par une infirmière, le reste est pris en charge par les évaluateurs.

La CGT : Les coordonnateurs qui vont passer chef de service au pôle vie à domicile vont avoir la hiérarchie, quid de leur grade, vont-ils passer Attaché ou CSE ?

Réponse : Isabelle DELAFONT répond positivement et le DGS rectifie en indiquant que cela pourra être le cas, mais pas acté

Vote : avis favorable à l'unanimité

4. Evolution organisationnelle de la direction enfance et famille (DEF)

Cathy DHEILLY commence la présentation de ce dossier en précise que cette évolution n'est qu'une première étape, c'est un ajustement il y aura d'autres évolutions dans les mois à venir.

Elle revient sur les contrôleurs ESSMS, ils avaient rejoint la DAPAPH par rapport à l'encadrement de proximité qui avaient une expertise, expertise qui n'existe plus puisque l'agent n'est plus en poste.

Création d'un pôle tarification avec transfert de 3 agents qui est renforcé par un poste supplémentaire et un demi-poste d'agent administratif.

EDDE sera rattaché au Directeur Adjoint.

La CGT : cela veut-il dire qu'il n'y aura plus de responsable EDDE ?

Réponse de la DGASI, il ne s'agit que d'un rattachement et y aura toujours un responsable EDDE.

La CGT : 3 agents avec des postes différents passent de la DAPAPH à la DEF dans le nouveau pôle tarification contrôle.

Ces derniers ont eu l'information que leurs nouvelles fiches de postes ne passeraient pas en CST car mordication à moins de 50 %.

Peut-on connaître les modifications de ces fiches de postes ?

Les agents ont-ils été informés des modifications de leur fiche de poste et qu'est-ce qui est retiré de ces fiches de poste ?

La DGASI indique que la fiche de poste a bien été présentée et nous la transmettra.

La CGT : en fonction des nouvelles missions, vont-ils avoir une formation ?

Cathy DHEILLY répond que des formations seront mises en place en fonction des besoins.

Vote : Avis favorable à l'unanimité

5. Evolution de la Mission Inspection Générale (MIG)

Le DGS présente le dossier en nous indiquant que cette mission a été créée en mars 2023.

La question a été : comment accompagner les directions et cela a été le sens de cette évolution.

De plus, dans l'organisation inspection ESSMS actuelle, les agents n'ont pas l'impression d'indépendance (accompagnement des ESSMS et contrôle).

Il est donc nécessaire de différencier l'accompagnement des ESSMS (DEF et Direction autonomie) et l'inspection.

Il conçoit que le programme est ambitieux par rapport à la charge de travail, un plan de charge sera effectué car tout ne pourra pas être réalisé.

Il y aura une programmation des contrôles en début d'année.

Nous demandons si le poste est fléché, réponse non

Vote : Avis favorable à l'unanimité

6. Ajustement du tableau des effectifs

Delphine BLONDEAUX explique que ces ajustements (réglementaire) sont en lien avec, la réussite à concours, les recrutements, les réorganisations, et les AG/PI.

Pour donner suite à une demande, le prochain tableau comportera une précision par rapport au changement à la suite des ajustements.

La CGT : Nous sommes étonnés qu'avec tous les recrutements de rédacteurs, il n'y ait pas eu plus de promotion interne à l'ancienneté...

Delphine BLONDEAUX nous répond avoir appliqué la règle et nous fournira le calcul

Vote : avis défavorable FO - Abstention CFDT - Avis favorable CGT

7. Modification du temps de travail des agents d'exploitation des Centres Départementaux d'Exploitation Routière (CDER) en période de fauchage et de débroussaillage

Anthony BROOD vient présenter le dossier en qualité d'expert.

La CGT : Cela était nécessaire, mais les agents attendent que ce règlement soit appliqué. Nous souhaitons que soit modifié dans le rapport pour la journée continue (modifier « sans indemnité spécifique » par « un taux de déplacement » - comme indiqué page 24 du dossier d'organisation).

Sabine CARTON et le DGS nous indique que la modification sera effectuée.

La CGT : Nous ne pouvons pas nous positionner sur dossier incomplet (nous n'avons pas les annexes) ainsi que le chapitre 9 (page 15 renvoie sur le chapitre 9)

Anthony BROOD nous indique que les annexes ne sont pas finalisées et nous seront transmises.

La CGT : Nous souhaiterions que ce dossier soit présenté à la F3SCT puisque cela modifie les conditions de travail des agents.

Le DGA nous répond favorable pour présentation pour information.

La CGT : Nous exprimons notre désaccord car il y aura une modification des conditions de travail (notamment sur la sécurité).

Le DGS abonde dans notre sens et ce dossier sera présenté pour avis.

La CGT demande si le vote porte sur l'ensemble du dossier ou uniquement sur la note notifiant le changement d'organisation (nombre de semaine).

Le DGS et la VP confirment que le vote portera uniquement sur la note.

À la suite de cette réponse, notre intention d'une abstention sur ce dossier est modifiée par un avis favorable.

Vote : Avis favorable à l'unanimité

8. Dispositif de période de préparation au reclassement

Delphine BLONDEAUX présente le dossier et indique que cela permet de formaliser un dispositif réglementaire.

L'objectif étant un accompagnement des agents vers un nouveau projet professionnel (formation, immersion dans notre collectivité ou une autre). Cet accompagnement sera mis en place pour une durée de 12 mois maximum.

Le choix de maintenir l'IFSE Socle permet de garantir une équité de traitement entre les agents bénéficiant de ce dispositif et les agents ayant sollicité une formation.

Nous indiquons que cela est bien de pouvoir formaliser les choses et qu'une communication sera nécessaire.

Vote : Avis favorable à l'unanimité

9. Modalités de rétribution des formateurs internes

Delphine BLONDEAUX, indique que ce dispositif avait besoin d'être réactualisé. Besoin de mieux encadrer ce dispositif (charte et convention d'engagement).

CGT comment va se passer la demande à candidature :

La communication d'appel à candidature se fera sur l'intranet et envoi d'un mail groupé.

Sabine CARTON propose aussi un encart dans le Nous Somme.

La CGT : Cela va dans le bon sens, et a le mérite de cadrer cette mission supplémentaire et permet aux agents d'être reconnus.

Il y aura une possibilité pour les formateurs d'utiliser un véhicule de service.
Un bilan sera effectué.

Vote : Avis favorable à l'unanimité

10. Projet d'arrêté relatif aux modalités de votre électronique lors des élections professionnelles du 10 décembre 2026

Delphine BLONDEAUX présente rapidement ce dossier qui a fait l'objet d'un groupe de travail avec les OS.

Elle précise qu'il y aura une communication sur le mode de vote.

Vote : Avis favorable à l'unanimité

11. Mise en place d'une charte relative au temps de Formation, d'Information et de Recherche (FIR) des psychologues territoriaux

Delphine BLONDEAUX présente ce dispositif qui a été travaillé avec les OS dans le cadre d'un groupe de travail.

La CGT : Ce temps de formation sera-t-il aussi accordé à la psychologue RH ?

Delphine BLONDEAUX répond favorablement

Vote : Avis favorable à l'unanimité

12. Plan d'action pluriannuel 2026-2028 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Delphine BLONDEAUX indique que la majorité des actions sont engagées et qu'il va y avoir un renforcement des actions pour les items sur lesquels la collectivité a des marges d'amélioration.

De nouveaux indicateurs seront mis en place par rapport au temps partiel.

Vote : avis favorable à l'unanimité

13. Renouvellement de la convention cadre de disponibilités des agents départementaux sapeurs-pompiers volontaires du Service Départemental d'Incendie et de Secours de la Somme (SDIS 80)

Delphine BLONDEAUX présente ce dossier en nous indiquant que la convention était arrivée à échéance et que ce travail qui a été effectué en commun avec le SDIS.

Les ASA permettent aux agents de participer aux formations, ... et intervention.

Il n'y a pas de récupération car ce temps d'intervention de pompier volontaire ne dépend pas du code du travail.

L'agent devra négocier avec son N+1 pour aménager son horaire (arriver plus tard, ...)

La CGT demande s'il y aura une note de service pour cadrer cela ?

Une note de service sera rédigée

La CGT : Aujourd'hui chaque N+1 ne connaît pas les agents ayant signé cette convention, comment avoir cette information.

La DRH précise que la RH a l'information, mais reconnaît que le N+1 n'est pas toujours dans la boucle. Le nécessaire sera fait pour que le chef de centre ait une liste nominative. Elle rappelle que la convention doit être remise par le SDIS à l'agent.

La CGT : Lorsque l'agent est intervenu, peut-il être d'astreinte, il faudrait clarifier le temps de repos (intervention de nuit et retour à son poste) Vigilance par rapport au temps de repos ou mission donnée par le responsable.

La DRH rappelle que l'astreinte n'est pas possible sur les deux missions dans le même temps

Vote : avis favorable à l'unanimité

Pour information :

14. Avancement des travaux et des concertations de la direction des bâtiments départementaux (DBD) - point oral

Les agents de la régie ont été reçus et ont pu voir leurs premiers vœux validés. Il reste 11 postes vacants.

Il y a des retards sur les travaux pour Salouël et Longueau. Pour Moyenneville 4 agents devraient arriver sur ce site et rejoindre l'équipe d'EMOP, pour le moment problème de place.

15. Bilan de la Formation 2025

Delphine BLONDEAUX indique que le nombre de jours de formation à augmenter. Plus d'agents ont bénéficié d'une formation et ce dans toutes les filières mais, il est constaté qu'il y a moins de préparation au concours.

Les formations internes ont augmenté (santé mentale, sécurité...).

L'objectif est de construire un plan pluriannuel, mais besoin de temps pour finaliser ce projet.

Elle indique que la collectivité a effectué un appel d'offre pour un coaching ponctuel afin d'accompagner les encadrants (10 jours maximum), mais reconnaît le manque de temps pour le déploiement.

La CGT : Remarque que la formation managériale a été encore trop peu suivie.

Boris COURBARON indique qu'il va y avoir une accélération.

Fin de la réunion 17h45