



Comité Social Territorial du 01 Octobre 2025

Bilan

Rapport Social Unique

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. C'est une enquête obligatoire qui vient remplacer le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, à savoir :

- Le rapport sur l'état de la collectivité
- Le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012,
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue à l'article L. 323-2 du code du travail.

Le RSU est présenté aux membres du CST afin qu'un débat soit engagé sur l'évolution des politiques RH de la collectivité.

Le Rapport Social Unique doit faire l'objet d'une diffusion publique (site internet ou autre) par la collectivité dans un délai de 60 jours à compter de la présentation du Rapport Social Unique au CST.

1.A – RSU

1.A.1 : Présentation des RSU 2024

La CGT considère que ce RSU 2024 ne traduit pas une politique RH ambitieuse pour l'emploi statutaire, l'égalité professionnelle, la santé au travail et la sécurisation des parcours.

1- Emploi et précarité

Si les effectifs augmentent (+573 emplois permanents depuis 2021), c'est en augmentant considérablement le nombre de contractuels.

- plus d'un agent sur cinq est contractuel sur emploi permanent,
- les contractuels ont explosé de +132% en quatre ans,
- dans le même temps, le nombre de fonctionnaires stagne voire régresse.

La CGT dénonce une politique qui organise la précarisation et exige un plan massif de titularisation et un recours prioritaire au statut ainsi que l'abrogation de la loi du 6 Août 2019 qui a renforcé cette précarisation.

2- Répartition Hommes/Femmes Temps Temps partiels - Égalité femmes-hommes

Les chiffres confirment une situation intolérable :

- les femmes représentent 54% des effectifs, mais elles occupent massivement certaines filières (qui sont donc très féminisées) qui sont les plus mal rémunérées,
- 83% des temps partiels concernent les femmes.
- La CGT exige de mettre fin aux inégalités professionnelles et salariales.

3- Conditions de travail et santé

L'absentéisme reste élevé malgré une légère baisse. Le turn-over atteint **14%** (et même 24% au CCAS !), ce qui illustre des conditions de travail dégradées, des charges excessives et des réorganisations permanentes.

Les mobilités, souvent imposées, traduisent une gestion brutale des parcours professionnels.

La CGT rappelle que la santé des agents ne peut pas être la variable d'ajustement et exige des moyens supplémentaires, des recrutements statutaires et la fin des mobilités contraintes.

4. Carrières et mobilités

859 mobilités en 2024 dont 44,6% contraintes, en lien avec des réorganisations et inaptitudes.

La CGT dénonce des mobilités subies et destructrices et réclame une politique de gestion des parcours basée sur le volontariat et des garanties collectives.

5- Recrutements et départs

En 2024, il y a eu quasiment autant de départs que de recrutements, dont la moitié en contrat. Cela révèle une crise d'attractivité directement liée à la politique salariale et à la perte de sens du service public.

6. Handicap

6,53% d'agents BOETH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) , au-dessus du seuil légal (6%), mais avec des disparités : Ville (7,5%), Métropole (6,7%), CCAS (9,8%).

La CGT demande le maintien des efforts, avec un suivi réel des parcours et des aménagements de poste.

On y reviendra dans le dossier 5B.

La CGT réaffirme ici que l'attractivité passe par le statut, la reconnaissance salariale, l'amélioration des conditions de travail et continue de revendiquer

- titularisations et emplois statutaires,
- égalité réelle femmes-hommes,
- amélioration des salaires et conditions de travail,
- prévention et santé au travail renforcées
-

1.B – Bilan et perspectives de la stratégie RH et agenda social

La CGT prend acte du bilan présenté, néanmoins nous souhaitons réagir :

1. Sur l'attractivité et les conditions de travail

Pour la CGT il reste un problème central : **les effectifs**.

Les apprentis ou les dispositifs innovants ne doivent pas masquer le manque de recrutements. Nous réaffirmons qu'il faut un plan massif de titularisation et d'embauches statutaires.

Concernant la protection sociale, nous demandions la prise en charge à 100 % pour toutes et tous, sans différenciation de revenu.

2. Sur les expérimentations en cours

- Télétravail, semaine de 4 jours, retraite progressive, droit à la déconnexion : autant de mesures qui ne doivent pas servir à accroître la charge de travail ou à isoler les agents.
- La CGT demande un suivi transparent et une réelle évaluation de ces expérimentations.

3. Sur la gestion prévisionnelle et l'évolution des métiers

La mise en place des fiches métiers et la réflexion sur l'intelligence artificielle doivent être suivies de près.

Ça ne doit pas devenir un outil de contrôle ou de pression managériale.

Pour la CGT, il faut que ces démarches servent à mieux reconnaître les qualifications et à créer de vrais parcours professionnels sécurisés.

4. Sur l'accompagnement des agents

- Nous notons les efforts pour réduire la fracture numérique, mais nous rappelons que tout agent doit pouvoir accéder aux services RH autrement que par le numérique.
- Concernant la mobilité interne, nous rappelons qu'elle doit rester basée sur le volontariat et non sur des besoins organisationnels imposés.

- Pour les agents avec restrictions d'aptitude, il faut des postes aménagés réels et non des reclassements subis.

5. Sur les perspectives 2025-2026

- Comme déjà signalé lors du CST du 17 Septembre, nous serons très vigilants sur les élections professionnelles par voie électronique et les moyens mis en place par la collectivité.
- Nous serons attentifs aux démarches autour des métiers pénibles comme par exemple le nettoiement.
- Pour la CGT, la vraie réponse, c'est la reconnaissance de la pénibilité, la réduction du temps de travail et le renforcement des effectifs.

En conclusion, disons le clairement : sans recrutements suffisants, sans moyens renforcés pour les services et sans reconnaissance réelle de la pénibilité, la stratégie RH restera en décalage avec les besoins des agents.

Nous continuerons à défendre une logique de service public renforcé.

1.D – Bilan annuel Apprentissage et CIFRE1 2024

Rappelle que les apprentis ne doivent pas pallier le manque d'effectif dans les services. On constate que très peu d'apprentis trouvent une issue d'emploi permanent dans la collectivité. Il y a un réel effort à faire pour favoriser cette intégration (soutien au passage des concours par exemple).

Concernant le CIFRE le syndicat CGT ne peut que militer pour une recherche publique complètement autonome et indépendante, on a le même constat que l'année passée quant à l'intégration plus que délicate dans nos collectivités.

La CGT rappelle à la collectivité que le manque d'attractivité ainsi que les multiples départs d'agents provoquent une perte de savoir et de savoir faire sur des métiers spécifiques et qu'un tuiage par l'apprentissage est nécessaire afin de pallier à ces pertes et la disparition de métiers dans nos collectivités.

1.E – Bilan des formations 2024

La CGT prend acte de ce bilan cependant pour la CGT, ça n'a pas de sens de donner des chiffres par direction, il faut les mettre en regard du nombre d'agents dans chaque direction, pour avoir le pourcentage.

De même, nous n'avons pas d'info dans le diapo sur les formations concernant les Violences Sexistes et Sexuelles. Il serait intéressant d'avoir des éléments.

Par ailleurs, Il manque les données chiffrées des montants alloués aux formations.

Sur les formations d'intégration, au regard des 1900 contractuels sur emplois permanents, nous rappelons que la loi du 6 aout 2019, que la CGT exige l'abrogation, oblige les collectivités à proposer cette formation pour les contractuels sur emploi permanent et qui ont un contrat d'une durée au moins! d'un an. Au regard des chiffres 110 à NM, 20 à VDN, 10 au CCAS soit 140

contractuels, que compte faire les collectivités pour proposer aux agents éligibles à cette formation d'intégration pour permettre aux agents contractuels d'exercer leurs métiers avec le sens du service public.

2.A – Télétravail : Bilan 2024 et perspectives

La CGT a demandé des précisions sur l'utilisation du télétravail lorsqu'un agent est en télétravail pour raison de santé :

Entorse de 15 jours

ASA Menstruelles

Est-ce que le nombre de jours d'arrêt maladie a baissé avec le nombre de jours de télétravail qui augmente ?

Pour rappel la CGT attend une réponse à la lettre ouverte envoyée à la Maire présidente la semaine précédant le CST, concernant l'indemnité forfaitaire, qui faisait également partie de nos chantiers prioritaires, pour les télétravailleurs et télétravailleuses.

2.B – Questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents :

2.B.1 : Bilan et perspectives sur la feuille de route numérique et sur l'accompagnement au numérique

On réitère nos propos tenus dans le dossier du RSU concernant l'accompagnement des agents, nous notons les efforts pour réduire la fracture numérique et nous rappelons toutefois que tout agent doit pouvoir accéder aux services RH autrement que par le numérique.

Encore beaucoup trop d'agent.e.s subissent ce choix.

La CGT demande un accompagnement accru et renforcé.

3.A - Évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus : Baromètre AFNOR expérience citoyen 2024

Le classement du CCAS dans ce baromètre ne peut que nous inquiéter, puisqu'il concerne les populations les plus fragiles. Il sera nécessaire de travailler à trouver, au delà du résultat d'un baromètre, les moyens en quantité et en qualité pour assurer un accueil pour les personnes les plus précarisées.

4. A – Mise en oeuvre des lignes directrices de gestion :

4.A.1 : Bilan Lignes directrices de gestion « Recrutement, mobilité et Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) »

Le bilan présenté montre des chiffres impressionnantes, mais derrière les tableaux et la communication, la réalité est moins brillante :

- **Trop de précarité** : près de la moitié des recrutements ne sont pas des titulaires, ce sont des emplois fragiles. Nous réaffirmons : les besoins permanents doivent être couverts par des **postes statutaires**.

- **Mobilité forcée** : 1 mobilité sur 2 est contrainte. Ce n'est pas de l'accompagnement, c'est de la gestion à marche forcée. La mobilité doit rester un **choix**, pas une sanction.
- **Priorités RH déséquilibrées** : on met le paquet sur la police municipale, pendant que les écoles, les crèches, la voirie ou les EHPAD manquent cruellement de bras. Le service public, ce n'est pas seulement la sécurité, c'est aussi l'éducation, la solidarité et la proximité !

La CGT exige :

- plus de postes statutaires,
- des moyens pour les services publics du quotidien,
- le respect des agents et de leurs parcours.

Concernant la méthode MRS (Méthode de Recrutement par Simulation mise en place par France travail) avec un CDD de 6 mois pour les maçons, elle est plutôt mieux accueillie que les "1 an" à la DOPEA.

Formé.e.s par l'AFPA et stagiairisé.e.s au 6ème mois.

La CGT demande pourquoi ne pas directement les stagiairiser?

Concernant la mobilité, la CGT évoque la situation particulière d'un collègue du nettoiement qui postule pour un poste social/accueil de personnes en difficultés.

Il ne passe jamais la pré sélection car sur la fiche on voit "Agent de nettoiement" et on s'en arrête là !

4.A.2 : Bilan Lignes directrices de gestion « Déroulement de carrières : avancements de grade et promotions internes »

Ce Bilan est biaisé d'avance par les ratios choisis par la collectivité!

La CGT dénonce une nouvelle fois ce système des ratios promus/promouvables.

Ces ratios ne sont rien d'autre qu'un frein de carrière imposé aux agents, qui transforment un droit statutaire en une simple faveur au bon vouloir de l'autorité.

Assez d'injustice !

Pour la CGT un agent promouvable doit être promu. Point.

Les ratios créent des inégalités entre collègues, servent de variable d'ajustement budgétaire et cassent la reconnaissance du travail accompli.

La CGT exige des ratios à 100 % et la fin de ce système qui bloque les déroulements de carrière. Nos collègues méritent respect, reconnaissance et perspectives, pas des blocages arbitraires.

4.A.3 : Bilan Lignes directrices de gestion « Qualité de vie et santé au travail » (Débat)

Le bilan qui nous est présenté aujourd'hui met en lumière des constats que la CGT dénonce depuis longtemps.

1. Santé et suivi médical des agents

Malgré un léger renforcement des effectifs, le déficit de médecins du travail reste criant : impossible d'assurer un suivi médical régulier de tous les agents.

Résultat : près de la moitié des collègues vus en 2024 ont un avis médical avec restrictions ou aménagements de poste !

Pour la CGT, c'est inacceptable, la collectivité doit pourvoir garantir un suivi médical digne de ce nom.

2. Mal-être au travail et précarité sociale

Le service de psychologie est saturé : 84 % de l'activité concerne le mal-être.

Le service social tire la sonnette d'alarme : plus de 28 % des agents accompagnés pour des difficultés budgétaires, souvent ce sont des femmes de catégorie C.

La réforme des retraites et la précarité aggravent la situation.

La CGT exige que la collectivité s'attaque aux causes réelles du mal-être : surcharge de travail, sous-effectifs, pressions managériales, réorganisations permanentes.

3. Égalité et lutte contre les discriminations

Des avancées existent (plan égalité femmes-hommes, aménagements menstruels même si cela est remis en cause en ce moment, inclusion handicap, plan LGBTQIA+).

Mais derrière ces mesures, les inégalités salariales persistent, les déroulements de carrière restent défavorables aux femmes et les signalements pour agissements sexistes et sexuels ont doublé en un an !

Pour la CGT, il faut aller plus loin en donnant des moyens supplémentaires pour l'inclusion.

4. Risques professionnels

Les agressions contre les agents augmentent, notamment dans les services en contact avec le public. La réponse reste trop souvent centrée sur la répression des usagers plutôt que sur la protection réelle des collègues par des effectifs suffisants, une organisation adaptée et une reconnaissance de nos métiers.

La CGT rappelle que la meilleure protection reste des équipes en nombre suffisant, formées et soutenues, pas des dispositifs gadgets de sécurisation ou de vidéoprotection que nous préférerons nommer vidéosurveillance.

En conclusion, la collectivité nous a annoncé le report de la renégociation des lignes directrices de gestion pour l'année 2027.

Pour la CGT, cela est inenvisageable et demandons le maintien du calendrier prévu.

5.A – Enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des Discriminations :

5.A.1 : Plan d'action égalité et mixité professionnelle femmes hommes : Bilan 2024 des actions menées dans le cadre du plan en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle femmes – hommes

La CGT prend acte du bilan du plan Égalité et Mixité professionnelle.

Oui, des avancées existent : communication, droit à la déconnexion, télétravail élargi, congé menstruel, alignement indemnitaire.

Mais pour nous, l'essentiel reste à faire :

- Les métiers restent genrés, la stratégie de mixité doit se poursuivre.
- Les retours de congés parentaux et la surcharge des temps partiels ne sont pas réglés. A l'image de l'interpellation que nous avons envoyé pour la DGCAV (Direction de la Culture...) le 29 Septembre.
- Les inégalités de carrière persistent, avec trop peu de femmes aux postes à responsabilité.
- Le dispositif SASS (signalements des agissements sexistes et sexuels) est en place, mais il faut plus de prévention et de soutien aux victimes.

La CGT exige :

- Des objectifs chiffrés sur les écarts de salaires et de carrière,
- Une stratégie forte de mixité des métiers,
- Des moyens humains et financiers pour que l'égalité soit une réalité.

L'égalité professionnelle ne peut pas rester une belle intention, elle doit se traduire dans la vie quotidienne des agentes et agents.

La CGT continuera de porter cette exigence.

5.A.3 : Bilan alerte discrimination

Le bilan qui nous est présenté aujourd'hui est très parlant : **100 sollicitations en 2024**, soit presque le double de 2021. Derrière ces chiffres, ce sont des agent·es qui souffrent, qui témoignent de discriminations, de harcèlements, de violences verbales, sexistes ou racistes, et de conflits de travail qui dégénèrent.

Ce constat, nous ne pouvons pas le banaliser. L'augmentation constante des signalements traduit une **réalité préoccupante dans nos services** :

1. Des collectifs de travail en tension, avec 6 situations collectives rien qu'en 2024.
2. Des collègues qui hésitent encore à signer une saisine par **peur des représailles** ou d'être stigmatisés.
3. Des managers souvent au cœur des conflits, faute de formation et d'outils adaptés.

La CGT salue le travail de la cellule d'écoute, mais nous dénonçons un système qui repose trop sur la bonne volonté des agent·es à se mettre en danger pour dénoncer. Nous rappelons que la collectivité a **l'obligation légale et morale** d'assurer la santé et la sécurité de ses agent.e.s, de protéger les victimes et de sanctionner réellement les auteurs.

Nous demandons :

1. **Plus de moyens humains et financiers** pour la cellule d'écoute et la prévention.
2. **Des formations obligatoires pour l'encadrement** sur la lutte contre toutes les formes de discriminations, le harcèlement et la gestion des conflits.

3. **La transparence et le suivi des dossiers** : chaque agent·e doit avoir un retour clair, et aucune situation ne doit être enterrée.
4. **Des sanctions effectives** quand les faits sont avérés, car la discrimination est un délit.
5. Un vrai travail de prévention collective, avec un accompagnement renforcé des équipes en tension, plutôt que de déplacer les agent·es victimes.

Pour la CGT, il n'y a pas de qualité de vie au travail sans égalité et sans respect. Nous serons particulièrement attentifs à ce que ces situations ne se répètent pas, et à ce que la collectivité assume pleinement ses responsabilités d'employeur.

Pour la CGT, le constat de management toxique n'est pas qu'une expression mais une réalité factuelle. Malgré le fait que cela écorche les oreilles de nos employeurs, la CGT continuera d'employer ce terme « Toxique ».

5.B – Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap :

Bilan de la convention FIPHFP 2024

Malgré le respect de la loi (Minimum 6 % de travailleurs Handicapés par collectivité), la CGT a relevé quelques failles :

- Trop peu de recrutements statutaires : seulement 9 CDI ou fonctionnaires sur 25 prévus, alors que les CDD explosent. L'insertion par la précarité n'est pas acceptable.
- Forte concentration en catégorie C, avec une surreprésentation des femmes : double pénalisation bas salaire + handicap.
- Des délais trop longs pour les aménagements de poste, notamment pour les handicaps psychiques, faute de moyens humains et de prestataires.

La CGT a demandé :

- Des postes pour travailleurs handicapés dans toutes les catégories, pas seulement en catégorie C.
- Plus de recrutements statutaires et pérennes, moins de précarité.
- Des moyens supplémentaires pour la Mission Handicap

En 2025, dernière année de la convention, il faut transformer les ambitions en engagements concrets. L'inclusion ne doit pas être une vitrine, mais une réalité vécue par toutes et tous

CONCLUSION

Tout au long de ce CST la CGT n'a cessé de dénoncer la précarisation accrue des emplois au sein de nos collectivité et d'exiger un vrai plan de titularisation qui passe entre autres, par la mise en place d'équipes volantes de titulaires dans les directions en tension « Éducation, petite enfance... »