

L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

AU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Du 20 janvier 2026

Ce compte rendu fait état des positions de vos représentants CGT pour chaque point à l'ordre du jour. Vos représentants

Présents à la séance étaient : Thomas Patricia, Leila FOUZER et Éric KARGES.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 25 novembre 2025 (avis)

Des corrections sont nécessaires concernant l'organisation de la direction de la jeunesse et de la prévention

Elles sont intégrées au document

Le compte rendu est approuvé l'unanimité.

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.

2) Tableau des effectifs ville (avis)

Le tableau des effectifs est adopté à l'unanimité.

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.

3) Rapport égalité (avis)

Les représentant.es CGT indiquent une incohérence de chiffres à la page 7 du document concernant les agent.es non titulaires. Ils remarquent également la disparition d'une rubrique "hors cadre d'emploi" présente l'année précédente.

La DRH indique que le tableau va être corrigé. Les "hors cadre d'emploi" correspondent notamment aux médecins et dentistes recrutés statutairement hors cadre. Pour une lecture pertinente de l'égalité, ces postes ont été réintégrés dans le tableau général au lieu d'être isolés

Les représentant.es FSU s'interrogent sur le poste de chargé.e de mission égalité après le départ de l'agente.

Le DGS indique que l'agente est encore dans les effectifs et qu'un recrutement sera lancé

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.

4) Rapport social unique 2024 - Ville (avis)

Le rapport social unique 2024 de la Ville est adopté à l'unanimité.

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.

5) Rapport social unique 2024 — CCAS (avis)

Les représentant.es FSU s'interrogeait sur le financement de la formation au CCAS. La DRH répond que les chiffres intégrés au RSU concernent la formation CNFPT. Un

problème de saisie a été constaté avec l'intégration ou non du MAD sur certaines années

En 2024, le périmètre complet a été saisi engendrant une hausse mécanique. Sur cet élément, les données des années précédentes ne sont donc pas comparables et les données 2024 sont correctes.

Le rapport social unique du CCAS est adopté à l'unanimité

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.

6) Recensement élection professionnelle (info)

Sur la base des déclarations effectuées le 13 janvier 2026,

Les effectifs se répartissent comme suit

Comité social territorial (CST) unique

Ville et CCAS 569 agents, dont 350 femmes et 219 hommes soit 61.5% de femmes et 38.5% d'hommes.

7) CIA (information)

Les représentant.es du personnel FSU s'interroge sur le nombre de TIG mentionnés dans le rapport

Il est répondu qu'il y avait effectivement 2 TIG sur la Ville et 1 emploi d'avenir au CCAS qui a été décompté dans la même catégorie. Les représentant.es du personnel CGT souhaite des précisions sur le remplacement d'un.e supérieur.e absent.e et sur le critère 6

Il est répondu que pour bénéficier de ce critère, il faut effectivement remplacer un ou une supérieur.e hiérarchique.

Concernant le critère 6, il s'agit d'action ayant pu permettre l'obtention de subvention, le développement de nouveaux outils. . . Ont été intégrés sur ce critère les agent.es en charge du handicap au périscolaire

Les représentant.es FSU souhaitent savoir comment est défini le critère mobilisation à des événements alors que les agent.es bénéficient d'heures supplémentaires.

Le DGS précise que les deux sont cumulables et vise à valoriser des métiers de catégories C qui se mobilisent en complément de leur activité habituelle

8) Projet temps de travail (information)

Le DGA indique la poursuite des travaux relatifs au projet « temps de travail ». Une séance de travail est annoncée jeudi, à laquelle sont invité.e.s des cadres ainsi que les organisations syndicales (OS)

Les pistes de travail évoquées sont les suivantes

Refonte du télétravail,

Création d'une journée dédiée à la préparation (concours/formation) et, plus

Largement, à l'accompagnement du parcours professionnel ; Organisation de la pause méridienne

Déploiement d'un intranet connecté au SIRH (Ciril RH) ;

Mise en place de temps RH (cafés RH, temps dédiés selon les structures) Adaptation des horaires d'ouverture au public (travail préparatoire engagé) ; Réflexion sur les astreintes (pilotage annoncé par la DGST à son arrivée).

Les représentant.e.s du personnel CGT demande des précisions sur le dispositif envisagé (s agit-il d'une journée de formation est-ce ouvert à toute.s les agent.e.s ?).

Le DGS précise qu'il s'agirait d'une journée "pas de côté, réalisée sur temps de travail, permettant aux agent.e.s de se consacrer à leur trajectoire professionnelle, notamment via

Recherche et positionnement sur des formations sensibilisation et/ou actions sur la posture / santé au travail

Rendez-vous avec la conseillère formation et/ou la gestionnaire RH,

Information sur les droits et démarches de carrière (mobilité, concours, retraite, etc.) et plus largement, un accompagnement individualisé selon les besoins.

9) Question sur le télétravail (information)

Les représentant.e.s du personnel CGT a souhaité un échange sur ce sujet et alertent sur des pratiques consistant à télétravailler tout en étant malade, au lieu de recourir à un arrêt de travail. Ils/elles soulignent un enjeu d'équité jour de carence, perte de rémunération, disparités entre métiers télétravaillables et non télétravaillables),

La nécessité d'un rappel des règles : le télétravail ne doit pas se substituer à l'arrêt maladie, et les modalités d'autorisation doivent être clarifiées.

Le Directeur Général des Services rappelle le cadre et la possibilité dans certains cas définis par décret de la possibilité de reprendre et poursuivre le travail après maladie, temps partiel thérapeutique en télétravail sur la base d'un certificat médical.

Un accord de principe est rappelé le télétravail n'a pas vocation à remplacer l'arrêt maladie pour des épisodes courts (ex. grippe, migraine)

Les échanges mettent en évidence une fracture entre métiers télétravaillables et non télétravaillables, susceptible d'alimenter un sentiment d'iniquité et une difficulté à encadrer les pratiques sans aller vers des formes d'ultra-contrôle (logiciels de surveillance, contrôle systématique), jugées non souhaitables.

Le DGS évoque une piste : sortir d'une organisation fondée sur un télétravail « jour fixe » au profit d'un quota, géré et traçable via l'outil RH (Ciril), afin de mieux réguler les usages et d'éviter des situations de « bureaux vides » certains jours.

Un rappel et clarification auprès des encadrant va être réalisé

Les documents transmis par l'employeur aux représentants du personnel, lors des Comités Techniques, sont consultables par tous les agents qui nous en font la demande. Pour cela, venez nous rencontrer au 82 bis avenue Pasteur, pendant nos permanences, le mardi et jeudi après-midi 14 à 17 heures