



La Présidente du CST

A

**Madame, Monsieur le Maire
Madame, Monsieur le Président**

Nos réf. : AA-CD/2025

Affaire suivie par : Mmes ANDRIEUX et DANTON - Pôle Emploi-Mobilités

05.45.69.70.08 – c.danton@cdg16.fr

Objet : Avis du Comité Social Territorial du 10 février 2025

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous informer que le Comité Social Territorial (CST), réuni le 10 février 2025, a examiné le Rapport Social Unique 2023 (RSU) pour les collectivités relevant de cette instance dont dépend votre structure.

Les représentants des collectivités d'une part et les représentants du personnel d'autre part, ont émis, à l'unanimité, un avis favorable à ce dossier.

Les données des collectivités ayant retourné leur RSU ont été agrégées et présentées sous forme de synthèses.

L'analyse de la synthèse générale est présentée avec, à son appui, la comparaison des indicateurs des RSU 2021, 2022 et 2023 et un zoom pour le RSU 2023, sur les focus absentéisme, les risques psychosociaux, et le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur la rémunération.

Les membres ont échangé, suite à cette présentation, sur des thématiques dont notamment les difficultés pour les collectivités de recruter du personnel remplaçant ainsi que l'augmentation des tensions concernant de plus en plus de métiers.

En effet, l'exposé a permis de mettre en évidence différents constats sur les politiques des ressources humaines :

- Le recrutement fréquent d'agents contractuels sur des emplois permanents devant être pourvus par des fonctionnaires, selon le statut en vigueur ;
- La nomination sur des emplois non-permanents qui se substitue souvent à la stagiairisation. Il s'avère nécessaire de favoriser les recrutements statutaires pour renforcer l'attractivité et parvenir à une diminution des contrats précaires et à la fidélisation des agents : compétences, savoirs, continuité du service public...
- Une attention particulière est à porter sur les métiers en tension avec l'anticipation des départs en retraite. Cela reste un enjeu important puisqu'il s'agit d'éviter la perte de compétences à brève échéance : la mise en place d'une GPEEC s'impose.

- Concernant l'absentéisme, si le nombre d'agents ayant bénéficié d'un arrêt maladie a diminué, en revanche le nombre de jours d'arrêts a augmenté. Les collectivités doivent renforcer leur vigilance par rapport aux phénomènes d'usure physique et psychologique de leurs agents. En effet, le nombre de maladies professionnelles a progressé et cela ne concerne pas uniquement les agents en fin de carrière.
D'où la nécessité de mobiliser le conseil en évolution professionnelle (CEP) pour permettre un accompagnement de ces agents vers de nouveaux métiers et réduire à terme l'impact important sur le nombre de sinistres couverts par les assurances et donc sur leurs tarifs.
- Corrélativement l'accent est mis sur l'importance d'établir les documents de prévention et des risques professionnels (DUERP) pour intégrer pleinement la problématique des risques professionnels dans la stratégie de gestion R.H.
- L'établissement obligatoire des lignes directrices de gestion (LDG) doit permettre répondre à cette problématique et établir des plans d'action.

Les membres rappellent que les collectivités et établissements doivent présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, cet avis. Pour permettre une photographie de leur structure, elles pourront également joindre à ce document représentatif de l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents, les synthèses relatives à leur collectivité qu'elles auront obtenues auprès du CDG16 systématiquement après transmission et validation de leur RSU.

Les synthèses du Rapport Social Unique présentées en CST et leur analyse sont mises en ligne sur le site internet du CDG16 et doivent être publiées par chaque collectivité qui en relève.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, en l'assurance de mes salutations distinguées.

La Présidente du C.S.T.,



Mme Monique CHIRON.