



DECLARATION CGT CST DU 4 JUIN 2026

Par soucis de transparence nous transmettrons celles-ci aux agents.

Madame la Présidente,

Avant même d'aborder les dossiers soumis à cette instance, la CGT souhaite revenir sur les conditions dans lesquelles nous sommes aujourd'hui amenés à nous prononcer.

Nous constatons une nouvelle fois que les représentants du personnel sont placés dans une situation où il leur est demandé d'émettre un avis sans disposer de l'ensemble des éléments nécessaires à l'exercice de leur mandat.

À ce jour, les procès-verbaux des deux précédentes instances ne nous ont toujours pas été transmis. Pourtant, les procès-verbaux ne constituent pas une simple formalité administrative.

Ils sont la mémoire du dialogue social. Ils permettent de vérifier les engagements pris, les réponses apportées, les demandes formulées et les positions exprimées.

Comment exercer sérieusement notre rôle lorsque nous ne disposons toujours pas des comptes rendus officiels des précédentes séances ?

Comment vérifier que les engagements pris devant les représentants du personnel ont été respectés ?

Comment assurer un suivi sérieux des dossiers ?

Cette situation est d'autant plus préoccupante que les documents complémentaires demandés depuis plusieurs mois concernant les réorganisations ne nous ont toujours pas été communiqués.

Nous avons demandé :

- les organigrammes détaillés ;
- les impacts concrets service par service ;
- les conséquences réelles EDES par EDES ;
- les modifications de périmètres ;
- les conséquences sur les lignes hiérarchiques ;
- les impacts sur les conditions de travail.

Il nous avait été indiqué que ces éléments seraient transmis. Malgré vos engagement nous n'avons rien reçu pour préparer au. Mieux l'instance.

Dans ces conditions, nous posons une première question :

► Comment l'administration peut-elle demander un avis éclairé aux représentants du personnel alors qu'elle ne leur fournit pas les éléments qu'elle s'était engagée à transmettre ?

Mais derrière cette question se cache un problème plus profond. Depuis plusieurs années, la CGT réclame la présentation du Rapport Social Unique. Ce document est obligatoire. Il constitue le principal outil de diagnostic social de la collectivité.

C'est lui qui permet de connaître précisément :

- les effectifs ;
- les postes vacants ;
- les recrutements ;
- les départs ;
- l'absentéisme ;
- les accidents de service ;
- les difficultés de recrutement ;
- les mobilités ;
- les conditions de travail.

Or, année après année, ce document n'est toujours pas présenté.

Lors de la préparation de cette instance Mme la DGA RH nous a fait part des difficultés importantes concernant la fiabilité et la mise à jour des données RH.

Si tel est le cas, nous demandons que cela soit clairement confirmé devant cette instance.

Car une question fondamentale se pose :

Le Département est-il aujourd'hui en mesure de certifier que les données RH utilisées pour construire les réorganisations et le tableau des effectifs sont fiables alors même qu'il n'est toujours pas capable de produire le Rapport Social Unique obligatoire ?

Cette question n'est pas technique. Elle est politique.

- Car comment réorganiser les services lorsque l'on ne dispose pas d'un diagnostic social fiable ?
- Comment supprimer, transformer ou créer des postes sans disposer d'une photographie consolidée de la situation réelle des effectifs ?

Concernant le Pôle Solidarités, la CGT constate et alerte régulièrement sur les difficultés remontées quotidiennement par les agents, elles sont connues depuis longtemps :

- augmentation des files actives ;
- complexification des situations ;
- surcharge de travail ;
- difficultés liées à la gestion du RSA;
- difficultés de recrutement ;
- épuisement professionnel ;
- perte d'attractivité de certains métiers.

Face à ces réalités, nous attendions des réponses fortes sur les moyens humains.

Or ce que nous retrouvons principalement dans ce dossier, ce sont des réorganisations hiérarchiques, des modifications de chaînes de pilotage et de nouvelles strates d'encadrement.

Les agents ne nous parlent pas d'un manque d'organigrammes. Ils nous parlent du manque de temps pour exercer leurs missions. Ils nous parlent de postes vacants.

Ils nous parlent d'équipes fragilisées. Ils nous parlent de conditions de travail dégradées.

Aujourd'hui encore, nous ne disposons pas des impacts détaillés EDES par EDES.

Nous ne savons pas précisément ce qui va changer localement. Nous ne savons pas quels collectifs seront modifiés. Nous ne savons pas quelles conséquences concrètes ces réorganisations auront sur les agents. Et surtout, les agents eux-mêmes ne le savent pas.

Ils sont nombreux à nous faire part de leur incompréhension et de leurs inquiétudes.

Nous refusons de cautionner une réforme dont les premiers concernés peinent à comprendre les conséquences.

Concernant le Pôle Aménagement, nous retrouvons la même logique. Les mots qui reviennent sont toujours les mêmes : mutualisation, optimisation, redéploiement, réorganisation à effectif constant.

La question que nous posons est simple : Comment répondre à des besoins croissants sans moyens humains supplémentaires ?

Nous constatons également que plusieurs suppressions concernent des postes vacants.

Or un poste vacant n'est pas forcément un poste inutile. Il peut être le révélateur d'une difficulté de recrutement ou d'une perte d'attractivité. Transformer systématiquement les vacances de postes en suppressions de postes revient à faire des difficultés de recrutement un outil de réduction des effectifs.

Enfin, concernant le tableau des effectifs, nous considérons qu'il s'agit probablement du document le plus important de cette séance. Car derrière chaque ligne figurent des choix budgétaires et politiques. Pourtant, nous sommes invités à nous prononcer sans Rapport Social Unique, sans diagnostic social consolidé et sans vision globale des effectifs.

La CGT souhaite donc obtenir des réponses précises :

- Combien de postes supprimés étaient vacants ?
- Combien étaient effectivement occupés ?
- Combien de créations concernent des postes d'encadrement ?
- Combien concernent des postes directement au service des usagers ?
- Quel est aujourd'hui le taux de vacance réel des postes dans chaque direction ?
- Quel est le calendrier de présentation du Rapport Social Unique ?
- Le Département confirme-t-il officiellement que les données RH ne sont pas suffisamment fiables pour produire ce document ?

Pour la CGT, ces trois dossiers racontent en réalité la même histoire. Une politique fondée sur la réorganisation permanente, la mutualisation et le redéploiement des moyens existants.

Mais les agents, eux, demandent autre chose.

- Ils demandent de la stabilité.
- Ils demandent de la visibilité.
- Ils demandent des effectifs suffisants.
- Ils demandent des conditions de travail dignes.
- Ils demandent de la transparence.

Or aujourd'hui, les informations manquent, les engagements de transmission ne sont pas respectés et les conséquences réelles des réorganisations ne sont pas démontrées.

Pour toutes ces raisons, la CGT votera contre ces dossiers.

Nous souhaitons que cette déclaration soit jointe au Procès-Verbal de l'Instance.