



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU DÉPARTEMENT DES YVELINES

Séance du 11 décembre 2025 - 9heures30
Salle des Elus n°2

PROCÈS-VERBAL

Le 11 décembre 2025, le Comité Social Territorial du Département des Yvelines s'est réuni en séance ordinaire sous la présidence de Madame Jean JOSEPHIE, Conseillère Départementale déléguée au personnel.

Représentants de la Collectivité :

Mme Josette JEAN, *Présidente*
Mme Laurence BOULARAN, *membre titulaire*
M. Romary BOUTOT, *membre titulaire*
Mme Agnès CHAUVEL, *membre suppléant*
M. Rodolphe DONTENWILL, *membre suppléant*

Représentants du personnel :

Syndicat CFDT

M. Olivier BOYER, *membre titulaire*

Syndicat CGT

M. Tristan FOURNET, *membre titulaire*
M. Stéphane TOPALIAN, *membre titulaire*
M. Luc DEMAZIERE, *membre suppléant avec voix délibérative*
Mme Valérie RAMAGE-PROISY, *membre suppléant avec voix délibérative*

Syndicat SNT CFE-CGC

M. Laurent ZAMPICCOLI, *membre suppléant*
M. Pascal LAFOREST, *membre suppléant*

Syndicat FA-FPT

M. Pascal GUILLET, *membre titulaire*
Mme Florence PENARD, *membre titulaire*

Présents en qualité d'experts :

Pour la Direction des Ressources Humaines

Mme Sandra BAS, *Directrice Adjointe Modernisation et Attractivité*
Mme Virginie GARNIER, *Responsable du service Cadre et discipline*
Mme Sophie VANDEVOORDE, *Chef de Projet QVT*
Mme Marie BOUJU, *Responsable Développement RH*
Mme Emilie CLAUDIT, *Responsable service Formation*
Mme Sandra DA CRUZ, *Responsable service Recrutement*
Mme Anaëlle HAMON, *Chargée de recrutement et relations écoles*

La Présidente du CST ouvre la séance et invite les membres présents à désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint. Sont respectivement désignées Madame Laurence BOULARAN et Madame Valérie RAMAGE-PROISY.

**

1. Approbation des procès-verbaux des séances : 13 février, 27 mars et 15 mai 2025

La Responsable Cadre et Discipline indique que les procès-verbaux des séances précédentes sont encore en cours de validation par les secrétaires et secrétaires adjoints de séance. En conséquence, ce point est reporté à une prochaine séance.

**

2. Bilan formation 2024 (information)

La Responsable Développement RH introduit par la présentation du service Pôle développement RH, qui par sa nouvelle organisation permet de concourir à la modernisation et à l'attractivité des politiques ressources humaines conformément aux Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Le bilan de formation 2024 est présenté conjointement par la Responsable Développement RH et la Responsable Service Formation.

Elles reprennent quelques éléments du document de référence transmis aux membres du CST (*extraits ci-dessous*) :

➤ Le plan de développement des compétences et de formation pour la période 2024- 2026 poursuit les deux principes fondamentaux du plan 2021 -2023 à savoir :

- Accroître l'employabilité en proposant des formations allant au-delà de l'adéquation au poste et accompagner les projets professionnels.
- Préparer la transformation des métiers en mettant en œuvre des parcours métiers et former aux compétences de demain.

➤ Le plan de développement des compétences et de formation pour la période 2024- 2026 se décline en 8 axes :

1. Axe 1 : Développer les compétences liées aux fondamentaux de la Fonction Publique et de notre Collectivité.

Il vise à développer les compétences fondamentales nécessaires à l'exercice des missions dans la Fonction Publique et au sein de notre Collectivité. Il comprend des formations sur les valeurs républicaines, la laïcité, le handicap, ainsi que sur les finances, marchés publics et écrits professionnels. Un parcours structurant sur le management de projet, incluant des certifications, complète cet axe. L'ensemble représente un investissement clé pour renforcer les savoirs de base et l'efficacité collective.

2. Axe 2 : Accompagner l'évolution des métiers départementaux.

Le Département des Yvelines, acteur de l'innovation et du service aux usagers, fait évoluer les pratiques de ses collaborateurs à travers des projets et formations adaptés. Cet axe regroupe des actions ciblées par domaine d'activités.

3. Axe 3 : Accompagner la maîtrise des compétences professionnelles socles.

Il vise à permettre aux collaborateurs d'acquérir ou de consolider les bases de l'employabilité : maîtrise du français, usage des outils numériques et compétences en communication.

Le renforcement de ces fondamentaux contribue pleinement à l'atteinte des objectifs stratégiques du Département.

Axe 4 : Développer les compétences managériales.

Il accompagne les managers dans l'évolution de leurs pratiques, en cohérence avec les principes de la Charte managériale : valoriser, innover, décider et piloter.

L'objectif est de renforcer un management à la fois efficace et humain, adapté aux enjeux d'un service public en constante transformation.

– Axe 5 : Développer les compétences de savoir-être.

Il s'agit de renforcer les compétences comportementales essentielles à la collaboration, à l'adaptation et à la communication dans un environnement professionnel en évolution.

Le développement de ces « soft skills » complète les savoir-faire techniques, pour une performance durable et collective.

– Axe 6 : Renforcer notre politique de prévention.

Il vise à renforcer la culture de prévention au sein du Département, en anticipant les risques, en réagissant efficacement aux situations ponctuelles et en intégrant la sécurité dans les pratiques quotidiennes.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et mobilise l'ensemble des acteurs de la prévention.

– Axe 7 : Accompagner le développement durable et la transition écologique.

Cet axe résulte d'une analyse approfondie des besoins spécifiques tout en préparant nos collaborateurs aux défis à venir du développement durable.

Il développe des projets nécessitant d'aller au-delà du savoir-faire technique et méthodologique et nécessitant de s'adapter aux changements climatiques.

Celui-ci accompagne la montée en compétence des collaborateurs sur les enjeux de développement durable et des énergies renouvelables.

– Axe 8 : Valoriser les parcours d'évolution professionnelle.

Lors des Entretiens de Parcours Professionnel, le Conseiller en Evolution Professionnel (CEP) accompagne les collaborateurs dans leur réflexion et les aide à élaborer un plan d'actions adapté pour concrétiser leurs projets professionnels. Cette démarche vise à faciliter l'évolution du collaborateur vers des opportunités de mobilité interne au sein du Département ou externe, en ciblant notamment des métiers exigeant de nouvelles compétences.

Dans les cas où le projet professionnel implique l'obtention d'une certification, d'une qualification ou d'un diplôme, la commission formation examine la faisabilité du projet ainsi que les modalités de sa mise en place (outils pédagogiques, dispositifs de formation, parcours d'études, financement...).

La Responsable Service Formation indique que les indicateurs de l'année 2024 montrent une reprise des formations en présentiel, en lien étroit avec les directions métiers pour répondre de manière plus juste à leurs besoins. Certaines formations ont concerné des champs plus spécifiques, avec un accompagnement individualisé, tandis que d'autres, plus transversales, ont été conduites en interne, notamment dans les domaines des ressources humaines et des finances. Les formations dites de "compétences socles" visent à renforcer les capacités rédactionnelles, la maîtrise des outils bureautiques et des logiciels de présentation, afin d'améliorer la polyvalence et la mobilité interne des agents.

L'accompagnement managérial s'est développé autour de formations aux fondamentaux, à la conduite du changement et à des thématiques ciblées sur les responsabilités d'encadrement. D'autres modules ont porté sur le savoir-être, la prévention du stress, et la maîtrise de la communication orale pour favoriser la conviction et la prise de parole. Une attention particulière a également été portée à la prévention et à la sécurité, notamment par la multiplication des habilitations électriques, des recyclages SST et des sessions internes pour plus de réactivité. Enfin, les formations liées au développement durable, à l'évolution professionnelle mobilisant le CPI (avec 22 projets financés par le Département) et à la préparation aux concours ont connu une progression significative.

La Responsable Service Formation indique que ce bilan s'inscrit dans un contexte budgétaire contraint, avec 3 030 entretiens professionnels réalisés sur la période.

Les représentants CGT relèvent une différence entre les chiffres du bilan triennal et ceux du bilan annuel 2024 (ex. nombre de formations, nombre de jours formations). Ils constatent une tendance générale à la baisse des formations, à l'exception de celles relatives à la préparation aux examens et concours.

Ils insistent sur la nécessité de poursuivre l'offre destinée aux managers, car malgré les sessions spécifiques organisées lors de leur prise de fonction, certaines remontées de terrain font état de besoins spécifiques, notamment en matière de risques psychosociaux (RPS).

Ils commentent également les indicateurs de mise en œuvre du CPF : 21 dossiers avaient été retenus en 2023, mais le taux de refus est passé de 10% à près de 50% en 2024, ce qui interroge sur les critères d'attribution et la priorisation des projets. Ils interrogent sur les formations liées à la santé mentale (PSSM) et à l'environnement.

La Responsable Développement RH confirme que les chiffres seront revérifiés. Sur le plan thématique, elle précise que les formations autour de la santé mentale dépendent souvent de demandes propres à chaque métier et que les revues RH permettront de mieux cerner ces besoins.

La Responsable Cadre et Discipline mentionne l'élaboration d'une feuille de route dans le cadre du plan de prévention 2026 dans laquelle un déploiement de ces formations à destination des collaborateurs est prévu.

Les représentants CGT insistent sur le volet environnement et le besoin de formation sur cet axe pour tous les agents en priorisant les managers et les volontaires, tel que c'était le cas pour les éco-référents.

Concernant les formations environnementales, les échanges mettent en avant l'intérêt de renforcer la capacité d'action et la responsabilité partagée des agents.

Le Directeur Général Adjoint Attractivité et Mobilités et la Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation rappellent la mise en place par le passé de ce dispositif d'éco-référents permettant de diffuser les « bonnes » pratiques au sein des directions.

Les représentants CGT expriment leur satisfaction de voir cette thématique inscrite au plan de formation, tout en soulignant l'importance de « nourrir » le dispositif pour le pérenniser.

La Présidente du CST insiste sur l'importance d'accompagner les équipes dans un contexte de mutation professionnelle et organisationnelle.

La Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation réaffirme que la formation constitue un levier essentiel de la politique de prévention avec une réflexion par axes pour mieux cibler les actions et accompagner les collaborateurs. Elle indique qu'une priorisation sera également donnée aux formations managériales.

Les représentants CFDT soulèvent l'absence de formation en lien avec l'intelligence artificielle dans le catalogue.

La Responsable Développement RH précise que ce sujet est actuellement pris en main par le CNFPT pour être progressivement intégré à l'offre de formation départementale.

Les représentants SNT s'interrogent sur les publics concernés par la formation PSSM et la nécessité de formations liées à la sûreté (gestion de l'agressivité) et l'amélioration du processus d'inscription.

La Responsable Développement RH précise qu'elle s'adresse plutôt au personnel de santé, avec un travail en cours pour définir les attendus et les besoins avec les organismes de formation.

La Responsable Cadre et Discipline confirme que la gestion de l'agressivité figure dans le plan d'actions de prévention de 2026.

La Responsable Développement RH annonce la prochaine mise à jour et diffusion du guide de formation à visée pédagogique.

Les représentants FA demandent davantage de visibilité sur les refus de projets de formation dans le cadre du CPF, notant que le Département peut avoir parfois une approche différente de celle des agents, qui peuvent s'autocensurer par crainte de formuler une demande.

La Responsable Développement RH rappelle que toutes les demandes transitent par le CNFPT, seul arbitre des départs en formation, et que l'absentéisme en formation reste un enjeu important : un travail est engagé avec le CNFPT et les Directions métiers pour mieux réguler les sessions et éviter les pertes financières.

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines rappelle le principe du dispositif CPF (*compte personnel de formation*) et ses objectifs.

Pour donner suite à la notion de formation refusée, la Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation indique qu'il n'existe aucun cadre restrictif et de la possibilité d'échanger lors de l'entretien professionnel.

Les représentants CFDT demandent quelle serait le coût de la traduction du crédit heures du CPF sur le budget.

La Responsable Développement RH indique que des précisions seront apportées ultérieurement.

À la suite de la demande des représentants FA, concernant le recours à des prestataires extérieurs, la Responsable Développement RH confirme qu'il peut être nécessaire lorsque le CNFPT ne propose pas la formation souhaitée.

Les représentant FA soulignent l'exposition des agents des collèges à des situations conflictuelles (*comme récemment avec des parents d'élèves, référence à S. PATY*) et la nécessité d'une formation obligatoire en lien avec la sécurité et l'accueil de public vulnérable ou difficile.

La Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation indique que les formations et les actions en matière de santé mentale et de sécurité sont un axe prioritaire.

Les représentants CGT soulignent l'importance des formations relevant de l'axe prévention, sécurité et assimilé. Ils estiment que les formations relevant de la gestion des situations d'agressivités méritent d'être développées pour toutes les fonctions relevant de l'accueil du public et du lien au public de manière large (interventions en ENS, milieu forestier, collèges, route...).

La Présidente du CST témoigne avoir elle-même été confrontée à une situation difficile, évoquant un sentiment d'impuissance et de peur.

Les représentants CGT concluent en évoquant des retours du terrain positifs concernant la formation « La gestion de l'agressivité des usagers sur la voirie : le développement de ses capacités relationnelles » et les formations pour les assistants familiaux. Ils soulignent également l'intérêt d'avoir augmenté le nombre de préparation aux concours et examens et souhaitent à présent que les lauréats soient nommés et qu'à l'avenir le budget formation soit plus abondé pour se donner les moyens d'améliorer le plan.

**

3. Bilan apprentissage 2024 (information)

Le bilan est présenté conjointement par la Responsable du service Recrutement et la chargée de recrutement et relations écoles en prenant quelques éléments du document de référence transmis aux membres du CST (*extraits de la note ci-dessous*).

En préambule, la Responsable du service Recrutement présente la structuration des équipes de Recrutement et des Relations écoles.

La Chargée de recrutement et relations écoles poursuit avec la projection d'un PowerPoint en support.

CONTEXTE

Le Département a renforcé sa politique d'apprentissage et de partenariats écoles, en cohérence avec ses ambitions en matière de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) en faveur de l'insertion professionnelle.

Aujourd'hui cette démarche est impactée par un contexte de rigueur budgétaire qui s'impose à l'ensemble du Département mais également par une diminution de la prise en charge des coûts de formation de la part du CNFPT.

L'apprentissage constitue un pont entre le monde académique et la sphère professionnelle et en cohérence avec notre politique de Responsabilité Sociétale des Organisations – RSO, développer le recours aux contrats d'apprentissage nous permet de :

- Affirmer notre rôle d'acteur de l'insertion des jeunes, en proposant aux étudiants une première expérience professionnelle leur permettant de confirmer un choix d'orientation et d'acquérir des compétences métiers ;
- Faire connaître nos métiers et les missions d'un Conseil Départemental à de jeunes citoyens.

L'apprentissage est également un levier prospectif pour répondre aux besoins métiers des directions et pourvoir in fine des postes spécifiques dans la continuité d'une alternance. Il permet aussi d'accompagner les transferts de savoirs et les partages intergénérationnels, enfin favorise l'attractivité de notre collectivité et l'engagement de nos collaborateurs.

Dans le cadre de la campagne de recrutement 2024-2025 qui a fait l'objet de contraintes budgétaires plus fortes que les années précédentes, 10 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus.

Les collaborateurs en contrat d'apprentissage ont été accueillis dans 5 Directions différentes. Les apprentis recrutés durant cette campagne préparent des diplômes allant du BAC au Bac + 5, en majorité de niveau Licence.

La campagne d'apprentissage 2025 a été confrontée à de nouvelles contraintes de gestion financière de la part du CNFPT et basé sur les éléments suivants :

- le métier en tension repéré dans la liste des catégories cibles (RNCP),
- le niveau de diplôme envisagé : sont désormais uniquement financés les contrats d'apprentissage qui ciblent les diplômes de niveaux 3, 4 et 5 inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension.

Ainsi afin d'assurer une péréquation entre baisse de la prise en charge du CNFPT et les besoins des directions, une campagne a été lancée en mars 2025 qui a donné lieu à 41 demandes formulées.

Une commission dédiée à ces besoins intégrant la vision budgétaire globale a permis les arbitrages suivants :

- 19 pré-refus du fait d'une absence de prise en charge du CNFPT ;
- 18 validés pour recensement du fait d'une prise en charge du CNFPT ;
- 4 demandes en attente dont 3 du fait d'un financement ANFH à étudier ;
- 2 demandes annulées.

Par la suite le CNFPT a alloué une enveloppe pour 11 recrutements d'apprentissage sur les 18 déclarés et répartis sur les métiers suivants : agent de restauration, assistant de gestion administrative, technicien informatique, chargé de communication, conseiller en économie sociale et familiale, animateur enfance-jeunesse, assistant éducatif petite enfance, opérateur en maintenance des véhicules et matériels roulants, assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable.

Il est précisé que la collectivité a pris en charge totalement certains apprentissages de niveau master, pour un coût avoisinant 18 000 euros par an et par étudiant. L'objectif est de mieux accompagner les apprentis, d'assurer un tutorat de qualité et de favoriser leur intégration. Quatre apprentis sont ainsi pris en charge intégralement par le Département et bénéficient du matériel, des avantages liés au statut et d'un accompagnement personnalisé. Par ailleurs, 20 stagiaires ont été accueillis et rémunérés.

La Responsable du service Recrutement souligne l'importance de maintenir un nombre d'apprentis maîtrisé, garant de la qualité de l'encadrement. Les échanges mettent en avant la nécessité de diversifier les profils et d'ouvrir l'apprentissage à des filières plus manuelles.

En synthèse, le bilan expose les objectifs suivants :

- Renforcer l'accompagnement des tuteurs en leur permettant d'adopter une posture managériale qui lui permettra s'il le souhaite postuler à des opportunités verticales.
- Fluidifier le partage des savoirs et bâtir une communauté en stimulant l'engagement
- Investir dans un vivier potentiel et faire du tutorat un levier stratégique.

Les représentants FA se réjouissent également que le dispositif ne soit pas utilisé pour pallier des postes vacants. Ils interrogent sur le type d'écoles concernées.

La Responsable du service Recrutement précise que les apprentis proviennent de divers établissements (*administration, HEC, formations du bassin yvelinois, etc.*) ; et que le CNFPT retient les demandes selon les diplômes et les critères de métiers dits en pénurie. Elle indique la possibilité de réduire légèrement les contrats aidés (CUI-PEC) au profit de l'apprentissage, et regrette la diminution du nombre d'apprentis dans les métiers du bâtiment, liée à une évolution de tendance nationale.

Les représentants CFDT regrettent le manque de moyens consacrés à ce levier de promotion professionnelle.

Le Directeur Général Adjoint Attractivité et Mobilités qualifie néanmoins le dispositif de « gagnant-gagnant » et la Vice-présidente du CST souhaiterait étendre l'apprentissage à des métiers peu attractifs.

Interrogée par le SNT, la Responsable du service Recrutement précise que l'enveloppe consacrée à la formation s'élève à 100 000 euros, en-dehors du reste à charge non pris en compte par le CNFPT.

La Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation indique qu'un renforcement global des moyens du dispositif est envisagé par le Département, au-delà même du seul coût budgétaire.

Sur la question du financement, la Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation et le Directeur Adjoint des Ressources Humaines signalent une réduction de la participation de l'État ainsi que des CFA entraînant une hausse du reste à charge pour le Département.

Les représentants CGT demandent la transmission du document support projeté relatif à l'apprentissage et demandent des précisions sur l'accompagnement des apprentis en fin de contrat. Ils relèvent par ailleurs que la présentation est effectuée par un service RFI de relation école, service que les organisations syndicales découvrent puisqu'il n'a pas fait l'objet d'une présentation préalable au CST. Ils rappellent qu'ils avaient vivement contesté à l'époque la suppression d'un poste consacré aux relations avec les écoles (*lors de la réorganisation du service en 2024*), les représentants CGT notent donc qu'ils ont finalement été entendu sur ce point et le découvrent de fait aujourd'hui.

La Responsable du service Recrutement évoque la mise en place d'ateliers d' « offboarding » visant à aider les jeunes à réfléchir à leur insertion professionnelle et à la valorisation de leur parcours au sein du Département.

Concernant la suppression de poste, le Directeur Adjoint des Ressources Humaines indique qu'il s'agissait d'un réajustement organisationnel sans disparition de la fonction.

Les représentants CGT demandent qu'un organigramme actualisé soit communiqué.

**

4. Bilan protection sociale complémentaire 2025 (information)

La Cheffe de projet QVT présente le bilan de protection sociale complémentaire 2025 en reprenant quelques éléments du document de référence transmis aux membres du CST et projeté en séance (*extraits intégrés ci-dessous*).

Elle indique que la communication renforcée a permis une progression notable des adhésions : +12% sur la mutuelle et +11,29% sur la prévoyance, pour un taux global de 41,25%. Elle détaille la répartition des adhérents : 62 agents de catégorie A, 32 de catégorie B et 58 de catégorie C, avec une majorité de titulaires (80%).

Le service a mené des actions de communication avec des accompagnements individuels (phoning, entretiens, simulations personnalisées) et retravaillé l'ensemble des supports d'information afin d'en faciliter la compréhension. L'objectif pour 2026 est d'intensifier la sensibilisation auprès du personnel des collèges, public encore insuffisamment touché.

La Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation indique la poursuite des permanences RII sur les sites.

Les représentants CGT demandent la transmission du support actualisé. Ils se déclarent satisfaits de l'accompagnement des services dans la présentation des dispositifs et jugent les résultats encourageants concernant la mutuelle. Ils soulignent toutefois un axe de progression sur la prévoyance, afin d'éviter des situations sociales fragiles. Ils mesurent pleinement l'importance de ce dispositif prévoyance et déplorent le faible nombre d'adhérent dans notre collectivité (17%). Ils soulignent le lien entre la situation budgétaire des agents, des familles et la possibilité de financement de cette protection. Les données chiffrées le montre. Aussi, ils proposent une revalorisation significative de la participation employeur sur cette composante, suggérant une contribution de 20 euros, soit un effort global supplémentaire estimé à 200 000 euros afin de mieux protéger les agents et d'encourager l'adhésion.

Les représentants CFDT soutiennent cette proposition, tandis que monsieur BOUTOT appelle à une analyse approfondie des chiffres et à une prise en compte de la masse salariale globale avant toute décision.

La cheffe de projet QVT rappelle que la participation actuelle du Département (12 € au lieu de 7 € réglementairement) demeure parmi les plus élevées du territoire et que toute revalorisation doit s'inscrire dans une évaluation budgétaire d'ensemble. Elle indique que le cadre législatif prévoit d'ici 2029 une obligation de participation à hauteur de 50% pour chaque agent.

Les représentants CGT précise que nous ne sommes pas le mieux disant partout, que le minimum réglementaire de 7€ est un plancher et qu'il a été calculé sur une référence de coût moyen à 35 € devenu obsolète. De plus, l'obligation de financement à 50 % nous amènera de toute façon à augmenter la participation employeur, ils proposent donc d'anticiper cette hausse sans attendre 2029. Cela aura un impact positif renforcé pour le personnel et facilitera la communication pour inciter le personnel à prendre la prévoyance. C'est une question de choix politique que de vouloir améliorer le niveau de protection du personnel. La collectivité à les moyens d'absorber le surcoût qu'ils estiment à 200 000 €. Ils redemandent que soit étudié leur proposition de participation employeur forfaitaire à 20 €.

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines souligne l'effort déjà consenti sur la mutuelle, tout en ouvrant la porte à de futures réflexions.

La Directrice Générale Adjointe Pilotage et Transformation précise que le sujet n'est pas écarté, mais qu'il dépendra du contexte budgétaire encore incertain et des arbitrages financiers en cours de construction. Elle se déclare néanmoins favorable à l'ouverture d'une discussion.

La Présidente du CST rappelle enfin qu'il convient d'éviter de créer des attentes irréalistes avant le vote du budget.

En matière de prévoyance, les représentants FA attirent l'attention sur la situation particulière des agents de catégorie C, pour lesquels la participation financière reste un frein et interrogent sur le nombre d'agents qui souscrivent à une prévoyance extérieure.

La Cheffe de projet QVT indique qu'un questionnaire a été fait auprès des collaborateurs mais pas de retour sur un réel recensement car beaucoup ont une méconnaissance de la notion de prévoyance.

Les représentants CFDT remercient la Direction des Ressources Humaines pour la qualité du travail accompli et de la réussite du changement de prestataire avec le prélèvement à la source.

Les représentants SNT souhaiteraient une meilleure visibilité du simulateur d'adhésion sur le site RII pour permettre aux agents d'évaluer les dispositifs proposés.

**

5) Informations : Agenda social 2026

En conclusion, la Responsable Cadre et Discipline communique la tenue des groupes de travail sur différentes thématiques et les dates des instances paritaires pour le premier semestre 2026.

Les représentants CGT souhaiteraient des informations sur le plan de promotion interne prévu pour 2026 et des postes ouverts en catégorie B du fait de la suppression des règles d'avancement dite du quart. La CGT précise avoir interpellé les services RH à ce sujet et obtenu confirmation écrite que ces règles seront bien assouplies dès le plan de promotion 2026. Ils demandent si des formalités préalables seront nécessaires, de type nouvelle délibération ou réactualisation des LDG.

Il leur est confirmé l'assouplissement de ces règles d'avancement dès le plan de promotion 2026 sans autre formalisme préalable.

La Présidente du CST clôt la séance en remerciant l'ensemble des participants pour la qualité des échanges et l'investissement des services, en particulier la Direction des Ressources humaines, autour des sujets présentés.

/

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h02.

LA PRÉSIDENTE DU CST

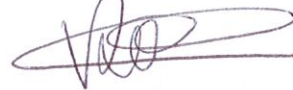
Madame Josette JEAN



LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Madame Laurence BOULARAN

LE SECRÉTAIRE DU CST POUR LES MEMBRES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Madame Valérie RAMAGE-PROISY