

# Estérel Côte d'Azur Agglomération



## SYNTHESE DU PROCÈS-VERBAL DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU LUNDI 1<sup>ER</sup> DECEMBRE 2025

\*\_\*\_\*

Madame Josiane CHIODI ouvre la séance à 8 h 00.

### **Etaient présents :**

#### **ÉLUS**

Madame Josiane CHIODI  
Monsieur Frédéric MASQUELIER, absent, excusé et représenté,  
Monsieur David RACHLINE, absent, excusé  
Monsieur Paul BOUDOUBE, absent, excusé  
Monsieur Didier LEMAITRE  
Monsieur Paul REGGIANI

### **REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :**

Monsieur Pierre CHERKAOUI  
Monsieur Christian DUBOIS  
Monsieur Flavien MAUNIER  
Madame Julie BERBESQUE  
Madame Christine DELVILLE

### **REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUPPLEANTS :**

Monsieur Valentin DEBADE  
Monsieur Pascal HATTON

### **ADMINISTRATION :**

Monsieur Paul-Christian OLLIER, Directeur Général des Services  
Madame Céline CHABRILLAT, DRH à la Ville de Fréjus et au sein d'Estérel Côte d'Azur Agglomération, absente, excusée  
Madame Caroline ENSCKLERC, Directrice Adjointe des Ressources Humaines  
Monsieur Gérald IMBERT, Responsable de la Prévention des risques professionnels  
Monsieur Geoffroy MALICKI, Conseiller en Prévention des risques professionnels

### **EXPERT invité par les représentants du personnel CDFDT :**

Madame Charlotte DI BELLA, Conseillère syndicale CDFDT

### **SECRÉTAIRES DE SÉANCE :**

SECRÉTAIRE ADMINISTRATIVE : Madame Caroline ENSCKLERC  
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF ADJOINT : Monsieur Flavien MAUNIER

### **Question n°1 : Procès-Verbal du 11 juin 2025 :**

Le procès-verbal de la séance du Comité Social Territorial du 11 juin 2025 est soumis à l'examen des membres.

Aucune observation n'étant formulée, il est approuvé à l'unanimité.

### **Question n°2 : Rapport Social Unique 2024 :**

Le Comité Social Territorial examine le Rapport Social Unique (RSU) 2024.

Il est précisé que la synthèse présentée en séance est extraite de la plateforme du Centre de gestion du Var (CDG 83), sur laquelle l'établissement dépose les données réglementaires. Les éléments figurant dans ce document résultent ainsi d'un traitement automatisé à partir des informations saisies. À la suite d'observations formulées sur le support de synthèse, il est proposé d'organiser un échange afin d'apporter les éclairages utiles.

Une présentation des principaux indicateurs est réalisée.

Au 31 décembre 2024, l'établissement emploie 263 agents. La structure des effectifs est majoritairement composée d'agents titulaires (78 %), les contractuels représentant 22 % au total (11 % permanents et 11 % non permanents), avec une part de contrats à durée indéterminée parmi les contractuels permanents.

La répartition par catégories est la suivante : 58 % en catégorie C, 24 % en catégorie B et 18 % en catégorie A.

La moyenne d'âge est de 46 ans.

Les équilibres femmes-hommes sont présentés comme globalement équilibrés pour l'ensemble des agents, avec des écarts selon les statuts. Le recours au temps partiel demeure limité.

S'agissant des mouvements de personnel, 28 arrivées et 49 départs sont recensés en 2024 ; il est précisé qu'une part des départs est liée à un transfert d'activité dans le cadre d'une délégation de service public.

Le RSU mentionne par ailleurs les évolutions de carrière, dont 15 avancements de grade, ainsi qu'une sanction notifiée sur l'exercice. Sur ce point, il est précisé que le libellé figurant dans l'outil de saisie repose sur une typologie large, la situation relevant d'un manquement aux obligations professionnelles.

Les éléments budgétaires sont présentés, notamment des charges de personnel supérieures à 14 M€. Les rémunérations moyennes par catégorie sont également communiquées. Une observation est formulée sur les écarts de rémunération, en particulier au regard de l'égalité professionnelle, point pour lequel un échange ultérieur est envisagé.

En matière d'absences pour motif médical, les données présentées font état de 33,6 jours en moyenne pour les fonctionnaires et de 13,8 jours en moyenne pour les contractuels permanents. Le taux d'absentéisme global est indiqué à 9,37 %, et le taux relatif aux maladies ordinaires et accidents du travail à 4,05 % pour l'ensemble des agents permanents. Il est rappelé que ces

niveaux se situent dans l'ordre de grandeur des moyennes observées dans la fonction publique. Le nombre d'accidents du travail pour 2024 est de 21.

Les échanges portent également sur les démarches d'accompagnement des retours à l'emploi (notamment à l'issue de congés de longue maladie ou de longue durée), ainsi que sur la poursuite et la structuration des actions en matière d'absentéisme, accompagnées par l'évolution de l'organisation des ressources humaines à compter de 2026.

Un point est fait sur les dépenses et actions de prévention, incluant des aménagements de poste, des habilitations et des formations obligatoires, ainsi que des actions de sensibilisation (sécurité au travail, gestes qui sauvent, actions de prévention à destination des nouveaux arrivants).

Il est également indiqué que le document unique d'évaluation des risques professionnels a fait l'objet d'une mise à jour complète en 2025, avec l'appui du Centre de gestion, comprenant des visites de sites et un travail de rédaction. Deux documents distincts sont en cours de finalisation (services administratifs et services techniques). Leur présentation complète et la restitution formalisée sont annoncées pour un prochain CST, avec la poursuite de l'association des représentants du personnel à la démarche.

Enfin, les indicateurs relatifs à la formation sont présentés : 60 % des agents permanents ont suivi au moins une formation d'une journée, pour une moyenne de 2,4 jours par agent et par an. Le budget formation s'élève à 154 000 €, avec une répartition des jours entre le CNFPT (43 %) et d'autres organismes (57 %).

Sont également rappelées les participations de l'établissement à la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) ainsi que les éléments relatifs aux relations sociales (absence de jours de grève en 2024 ; tenue de cinq réunions du CST et d'une réunion de la formation spécialisée).

Le Rapport Social Unique 2024 est approuvé à l'unanimité.

### **Question n°3 : Protection sociale – participation employeur – complémentaire santé et prévoyance :**

Le Comité Social Territorial examine le point relatif à la participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire.

Il est acté de clarifier la terminologie employée dans les documents, afin de distinguer explicitement la complémentaire santé du dispositif de prévoyance, conformément à leurs natures respectives.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions réglementaires applicables, l'établissement devra mettre en place, à compter du 1er janvier 2026, une participation obligatoire à la complémentaire santé, avec un montant minimal de 15 euros par agent et par mois.

Il est toutefois précisé que l'établissement a fait le choix d'aller au-delà de ces obligations réglementaires, en maintenant une prise en charge correspondant à 50 % du coût réel de la cotisation de complémentaire santé, sous réserve de l'adhésion à un contrat labellisé. Cette participation s'applique à l'agent, qu'il soit seul ou couvert avec ayants droit, ce qui constitue une mesure sociale renforcée en faveur du pouvoir d'achat des agents.

Par ailleurs, l'établissement participe au financement du contrat de prévoyance à hauteur de 7 euros par mois par agent.

Afin de sécuriser juridiquement ce dispositif, une délibération sera présentée au prochain Conseil communautaire pour fixer formellement le montant minimal de la participation employeur. Les modalités de versement font l'objet d'un travail d'harmonisation, avec pour objectif la mise en place d'un versement mensuel généralisé.

Ce point est approuvé à l'unanimité.

#### **Question n°4 : Aides spécifiques pour les agents reconnus travailleurs handicapés :**

Le Comité Social Territorial examine le dispositif d'aides spécifiques destiné aux agents reconnus travailleurs handicapés.

Il est présenté le recours au fonds d'insertion des personnes handicapées, mobilisé afin de financer des aménagements de poste. Une demande de participation financière est engagée pour des aménagements réalisés ou à venir concernant trois à quatre agents, pour un montant estimé à 10 000 euros, sous réserve de l'adoption d'une délibération par le Conseil communautaire après avis du CST.

Il est précisé que les aménagements sont pris en charge par l'établissement, lequel sollicite ensuite les financements mobilisables. L'objectif affirmé est d'éviter, autant que possible, tout reste à charge pour l'agent, même si certaines situations peuvent donner lieu à une prise en charge partielle selon la nature et le coût des équipements concernés. Les échanges mentionnent notamment des aménagements techniques ou du mobilier spécifique, parfois onéreux, pour lesquels le fonds peut intervenir de manière significative, notamment sur le surcoût par rapport à un équipement standard.

Il est également indiqué que le service prévention des risques professionnels assure l'interface administrative et financière avec les dispositifs concernés, afin de simplifier les démarches pour les agents et de sécuriser leur accompagnement.

Ce point est approuvé à l'unanimité.

#### **Question n°5 : Charte d'utilisation de l'Intelligence Artificielle :**

Le Comité Social Territorial prend connaissance du projet de charte d'utilisation de l'intelligence artificielle, présenté dans le cadre de la démarche engagée par l'établissement visant à accompagner le développement et l'encadrement des usages de l'IA.

Il est rappelé que cette démarche s'inscrit dans une dynamique impulsée par le Président, reposant sur des actions de sensibilisation, de formation et d'expérimentation. Elle comprend notamment la formation des membres du Comité de Direction, la désignation d'ambassadeurs au sein des services avec un référent, leur formation et l'organisation d'ateliers, l'équipement progressif des agents amenés à utiliser les solutions IA, et le déploiement d'outils dédiés.

La charte a pour objet de définir un cadre de référence commun, en rappelant les principes applicables en matière de sécurité des usages, de respect du RGPD, de protection des données personnelles et sensibles, ainsi que les règles relatives aux usages autorisés et interdits. Elle vise à garantir un usage responsable, éthique et conforme aux valeurs du service public, tout en accompagnant une montée en compétence progressive des agents.

Les échanges font apparaître des réserves et points de vigilance exprimés par les représentants du personnel, portant notamment sur la nécessité de préciser certains usages, d'inscrire le déploiement des outils dans une phase d'accompagnement progressive et bienveillante, et de veiller à une diffusion complète de l'information auprès de l'ensemble des agents, en particulier ceux relevant des filières techniques. Il est également souligné que la charte constitue un document évolutif, appelé à s'adapter aux retours d'expérience, aux pratiques effectives et à l'évolution du cadre réglementaire.

Au terme des échanges, la charte est retenue comme un cadre initial de référence, permettant d'encadrer les usages actuels et à venir de l'intelligence artificielle au sein de l'établissement, tout en intégrant le principe d'une évolution ultérieure du document, en lien avec les acteurs concernés et les instances de dialogue social.

**Question n°6 : Questions diverses - A la demande du personnel CFDT : le point sur les astreintes :**

À la demande des représentants du personnel, un point est abordé concernant les astreintes notamment liées à la compétence GEMAPI, et plus particulièrement leur cadre réglementaire et organisationnel.

Il est indiqué qu'un règlement intérieur des astreintes est en cours d'élaboration, en lien avec la direction des services techniques, afin de formaliser et préciser les modalités d'organisation et d'intervention. À ce stade, les astreintes reposent sur une délibération existante prise en 2017, qui fixe la base juridique et les modalités indemnitaires applicables. Le projet de règlement doit encore être affiné avant d'être présenté aux instances compétentes, avec une perspective de présentation au cours de l'année suivante.

Les échanges permettent de rappeler les contraintes spécifiques liées à la gestion des ouvrages de lutte contre les inondations, qui nécessitent, lors d'événements météorologiques importants, la mobilisation continue d'agents qualifiés sur site. Ces situations exceptionnelles peuvent s'inscrire dans la durée et requièrent une organisation adaptée, garantissant à la fois la continuité du service public, la sécurité des ouvrages et le respect des temps de repos des agents.

Il est précisé que les missions techniques sont assurées par des agents disposant des compétences requises. Des astreintes administratives peuvent, le cas échéant, être mobilisées pour des tâches relevant de leur champ d'intervention. L'établissement s'appuie ainsi sur l'ensemble de ses ressources techniques pour répondre aux obligations qui lui incombent dans le cadre de cette compétence.

Les représentants du personnel soulignent l'intérêt de poursuivre les travaux engagés sur le cadre des astreintes et sur la sensibilisation des agents concernés. Il est indiqué que des actions de formation internes sont en cours afin de renforcer la préparation des agents susceptibles d'être mobilisés lors de situations exceptionnelles.

**La séance est levée à 9h30.**

**La Secrétaire  
Administrative,**

**Le Secrétaire  
Administratif Adjoint,**

**Le Président,  
et par délégation,  
La Vice-Présidente,**

**Caroline ENSCKLERC**

**Flavien MAUNIER**

**Josiane CHIODI**