DECLARATION LIMINAIRE DU SYNDICAT UNSA CD21

COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 6 OCTOBRE 2026

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus, Monsieur le Directeur Général, chers collègues,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour le dernier Comité Social Territorial de cette mandature. Au nom de l'UNSA CD21, syndicat majoritaire, je tiens à remercier l'ensemble des représentants de la collectivité et des organisations syndicales pour la qualité et la richesse de nos échanges durant ces quatre années, menés dans le respect mutuel.

Forts du mandat que les agents nous ont confié et du travail accompli au quotidien, l'**UNSA C21 aborde les échéances de décembre 2026 avec la même détermination : poursuivre notre engagement, défendre les droits des agents et demeurer le garant d'un dialogue social exigeant, constructif et incontournable pour les quatre années à venir.**

En cette fin de mandature, **l'UNSA CD21 souhaite attirer votre attention sur les épisodes caniculaires majeurs que nous venons de traverser.** Si ces vagues de chaleur ont éprouvé l'ensemble des agents, tant dans leur vie personnelle que professionnelle, les conditions de travail sur le terrain et dans certains locaux ont parfois atteint un niveau critique.

Certes, la collectivité a mis à disposition des espaces climatisés. Néanmoins, ces solutions de repli restent difficiles à investir pour certains agents, notamment ceux dont les missions consistent à gérer des situations par téléphone et/ou peu compatibles avec le travail en open space, mais également pour celles et ceux exerçant leurs missions sur les territoires.

Les modalités d'activation du télétravail exceptionnel montrent aujourd'hui leurs limites. Attendre le déclenchement du niveau Orange du plan canicule préfectoral, voire le niveau Rouge dans les collèges, s'avère dorénavant insuffisant : lorsque le niveau Jaune est activé, la chaleur s'est déjà accumulée dans les bâtiments, rendant le quotidien étouffant. Cette température excessive persiste d'ailleurs bien après la levée de l'alerte orange. Entre mi-juillet et mi-août, alors qu'aucune alerte préfectorale n'était déclenchée, des températures allant jusqu'à 37 °C ont été relevées dans plusieurs bureaux. Enfin, nous déplorons que certains services n'aient pas répercuté le dispositif exceptionnel de télétravail lors des pics de chaleur, laissant certaines équipes dans des situations inacceptables.

Face au dérèglement climatique, ces événements doivent dorénavant être anticipés. **C'est pourquoi l'UNSA CD21 demande formellement :**

- un bilan sur l'ensemble des sites de l'épisode estival qui vient de se terminer avec la réalisation d'un questionnaire à l'ensemble des agents pour recueillir leur retour d'expérience sur cette période,

- la réalisation et la communication d'un diagnostic thermique exhaustif de l'ensemble des sites du Département, s'il n'est pas déjà finalisé,

- la mise en place d'un plan pluriannuel d'adaptation des locaux aux fortes chaleurs, doté d'une programmation claire,

- **une révision des règles d'organisation du travail, afin d'assouplir le déclenchement du télétravail et l'aménagement des horaires lors de tout événement climatique exceptionnel (canicule, neige, verglas...).**

Au-delà des conditions climatiques, un autre sujet pèse lourdement sur le quotidien de nos collègues : l'impact financier des trajets domicile-travail. Aujourd'hui, les agents disposant de modes de transport alternatifs ou collectifs peuvent bénéficier du Forfait Mobilités Durables (FMD) ou de la prise en charge partielle de leur abonnement. En revanche, pour une grande partie des agents du Département, la voiture individuelle reste la seule option possible pour venir travailler. Bien que le cadre réglementaire ne permette pas l'attribution d'une prime carburant directe, il existe une réelle inéquité ressentie par ces agents qui subissent de plein fouet l'envolée des coûts d'essence sans aucun soutien.

Face à cette disparité, **l'UNSA CD21 demande qu'une réflexion globale soit très rapidement engagée pour explorer tous les leviers d'action possibles afin d'alléger cette charge financière subie pour l'ensemble des agents de la collectivité.**

Concernant les évolutions numériques, **l'UNSA CD21 suit avec une attention particulière le projet d'accord-cadre relatif au déploiement et à l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la fonction publique, actuellement en cours de discussion.** L'intégration de l'IA dans nos collectivités soulève des questions fondamentales quant à l'évolution des métiers, la protection des données, les conditions de travail et le maintien de la relation humaine avec le public.

L'UNSA CD21 réaffirme que la déclinaison locale de ces orientations stratégiques doit impérativement faire l'objet d'un dialogue social approfondi au sein de nos instances, afin que l'IA reste un outil au service des agents et du service public, et non un facteur de dégradation du travail.

L'UNSA CD21 réitère sa demande : toute démarche liée au déploiement de l'IA doit faire l'objet d'une concertation dans le cadre du dialogue social local, sans attendre la signature de l'accord-cadre national.

Par ailleurs, la question de la charge et de l'organisation du travail est particulièrement au cœur des préoccupations des agents. Les suppressions de postes enregistrées ces derniers mois, si on se réfère au RSU, représentent une baisse d'environ 76 ETP (entre 2024 et 2025 et nous n'avons pas encore les chiffres pour l'année 2026). Cela pèse lourdement sur le fonctionnement de nos services. Les équipes restantes doivent faire face à une surcharge de travail constante, générant des tensions, de la fatigue accrue et une démotivation grandissante. Cette réduction d'effectifs ne peut se faire sans ré-interroger les missions dévolues aux agents si l'on souhaite préserver leur santé et leur bien-être au travail. Cette baisse des effectifs inquiète fortement les agents sur le devenir de leurs missions. **L'UNSA CD21 s'interroge sur la finalité recherchée par la collectivité**. **Ne serait-ce pas un plan de licenciement à bas bruit ?** La recherche constante d'économies ne doit pas uniquement se faire au détriment de la masse salariale. Nous rappelons que l'exemple doit également être montré à tous les niveaux.

Nous avons récemment appris par la voie non officielle qu'il aurait été décidé de supprimer les postes des Conseillers en Insertion Professionnelle, ainsi que les postes des Conseillers Numériques. **Le syndicat UNSA CD21 souhaite vivement réagir sur ces annonces qui vont priver de leur emploi, dès le 1er janvier 2027 une dizaine d'agents.** Certains d'entre eux ont douloureusement reçus la nouvelle et s'interrogent pour leur avenir professionnel. Le dispositif des CIP avait récemment été prolongé, malgré l'arrêt de financement des services de l'Etat. Ce dispositif permettait d'accompagner les bénéficiaires du RSA et de les réinsérer dans le monde du travail. Plus d'un million d'euros d'économie annuelle était réalisée par le Département grâce au travail de ces CIP. Nous ne comprenons pas ce changement de cap alors même que le Président s'était engagé à poursuivre ce dispositif. S'agissant des Conseillers numériques, le Département a investi des centaines de milliers d'euros dans des locaux rue du Château afin d'offrir un espace numérique aux usagers. Aujourd'hui, on nous annonce un rétropédalage sur cette mission. Il est souvent question de gaspillage des fonds publics dans l'actualité, dans ce cas, on peut s'interroger sur cette démarche.

L'UNSA CD21 s'étonne également sur l'absence de rapport présenté aujourd'hui concernant ces deux points. Nous demandons à la collectivité la plus grande transparence et l'accompagnement des personnels concernés dans leur transition professionnelle. Une des mission principale des Conseils Départementaux est de soutenir l'action sociale sur son territoire. La collectivité ne peut traiter de cette manière ses propres agents. Ces sujets doivent également être discuté dans nos instances de dialogue social.

Sans anticiper nos débats sur les dossiers portés à l'ordre du jour, **l'UNSA CD21 tient à réagir vivement sur la suppression de plusieurs autorisations spéciales d'absence (ASA) d'ordre familial**, figurant dans le rapport d'actualisation du temps de travail.

Nous déplorons la promptitude de la collectivité à appliquer les textes parus cet été dès lors qu'il s'agit d'amputer les droits des personnels. Rien ne l'obligeait pourtant à une application aussi rapide. Nous pensons en particulier au maintien des facilités d'horaires accordées pour la rentrée scolaire, qui seront désormais soumises à récupération. La collectivité pourrait faire un geste envers ces agents.

Alors que le Conseil départemental place le soutien aux familles au cœur de ses missions de solidarité, il est regrettable qu'il n'applique pas ce principe à ses propres agents. **L'UNSA CD21 demande à la collectivité de faire preuve de cohérence et de considération envers son personnel.**

Alors que la précarité et les difficultés sociales s'accroissent dans notre pays, les agents de la fonction publique territoriale en subissent de plein fouet les conséquences. L'injonction faite aux collectivités d'accentuer la rigueur budgétaire et de réduire leurs effectifs ne peut constituer une politique d'avenir.

Nous déplorons que le Conseil Départemental de la Côte-d'Or s'engage déjà dans cette voie. Céder à cette logique d'économie se fait au détriment direct de nos collègues et détériore inévitablement la qualité du service public rendu aux usagers.

L'UNSA CD21 le réaffirme avec force : il n'y a pas de service public fort sans des agents reconnus et considérés. En tant qu'organisation majoritaire, nous continuerons de défendre sans relâche le maintien de nos moyens et le respect de celles et ceux qui œuvrent, chaque jour, au service des Côte-d'Oriens.

Je vous remercie pour votre attention.

Karine MILLE
Secrétaire Générale