

Retour sur le CST du 28 avril 2025

Transformations de postes

Il s'agit en réalité de création de postes dans les services, compensées par une suppression de poste, la région ayant choisi de fonctionner à effectif constant. 36 postes sont concernés, afin de ne pas pénaliser les agents concernés le niveau de poste occupé sera pris en compte au 1^{er} mai pour ces agents pour les promotions annuelles et non au 1^{er} janvier car le CST qui aurait dû avoir lieu en décembre a été reporté par l'employeur.

Positions de la CGT

- ➔ Avis favorable en cas de poste occupé et d'accord de l'agent concerné
 - ➔ Abstention sur les postes du département numérique éducatif au vu du nombre de postes modifiés (9) qui justifierait la présentation d'un rapport sur l'ajustement de l'organisation
 - ➔ Demande de justification des suppressions de poste au regard des besoins des services (ex : le fait qu'un poste ne soit pas pourvu depuis longtemps ne signifie pas qu'il n'y en a plus besoin)
-

Réorganisations de Pôles/Directions

Sur les propositions de réorganisation et les organigrammes proposés:

La CGT déplore un manque de visibilité et de garanties sur l'ouverture des postes vacants, les remplacements des départ en retraites, la pérennisation des contrats de projet, des CDD. En clair, les postes ne sont pas supprimés, mais ils ne sont pas ouverts au recrutement ; dans ces conditions nous ne pouvons voter les organisations proposées dès lors que la région ne garantit pas leur mise en œuvre effective.

La CGT s'abstient sur les rapports présentés

1/ Pôle Travail : entreprises et emploi : proposition d'organisation de la direction Hauts de-France Entreprises

plusieurs points cruciaux nécessitent des clarifications pour garantir une mise en œuvre sereine et équitable de cette réorganisation.

Concernant le recrutement et la mobilité interne, la **transparence et l'équité** sont primordiales. Nous demandons l'assurance que tous les postes ouverts, y compris le management, suivront une procédure claire et accessible à tous, dissipant les informations contradictoires qui ont pu circuler. La confiance des agents en dépend.

Le **devenir des 165 agents** de la direction est une inquiétude légitime. Nous insistons sur la garantie que chacun se verra proposer un poste au sein de la nouvelle structure. Une clarification précise du nombre de postes dont le périmètre est modifié et des mesures d'accompagnement envisagées est indispensable.

La **gestion des contrats de projets** représente un enjeu majeur, c'est dans le périmètre de cette direction que la région en compte le plus. Face à leur proportion significative et aux signaux d'une possible réduction, nous sollicitons des garanties sur le maintien d'un niveau de recrutement adéquat pour éviter une surcharge de travail préjudiciable aux équipes permanentes, à la qualité du service et au bien-être des agents. Par ailleurs la CGT demande un accompagnement renforcé des collègues en fin de contrat de projet, et la recherche de possibilité de recrutement au sein de la région.

Enfin, la **lisibilité de l'organisation concernant les fonds européens** doit être améliorée. Des interrogations soulevées soulignent un manque de clarté sur les rôles et responsabilités. Un échange dédié avec les équipes concernées est nécessaire pour assurer une compréhension partagée et un fonctionnement optimal de cette dimension essentielle.

Nous comprenons l'objectif d'une direction plus efficace et lisible. Néanmoins, cela ne doit en aucun cas se faire au détriment de la clarté des processus, de l'équité envers les agents et de leur bien-être au travail."

2/ Pôle Compétences et accompagnement interne : création de la direction inspection générale et audit et de la direction soutien à la performance

Nous relayons les vives interrogations et les préoccupations majeures des agents face à la réorganisation proposée. Si le rapport présente une vision, le terrain exprime un manque de sens profond à cette transformation. Pourquoi ce changement radical, intervenant de surcroît suite à un départ de directeur? Qu'est-ce qui justifie de remettre en cause le fonctionnement d'une direction comme la DQP, dont les agents ne perçoivent pas les dysfonctionnements majeurs évoqués ?

Une inquiétude centrale concerne l'expertise. Nos collègues se sentent compétents et reconnus dans leurs domaines. Le recours au cabinet KPMG, dans un contexte de contraintes budgétaires, interroge vivement sur la reconnaissance de ces compétences internes et fait craindre une dilution de cette expertise si précieuse pour notre collectivité. Nous demandons des clarifications sur la manière dont cette expertise sera valorisée et intégrée dans la nouvelle organisation.

Par ailleurs, le sentiment d'une concertation limitée persiste. Les agents ont eu le sentiment que les grandes lignes de cette réorganisation, notamment la fusion des directions et l'évolution de la DQP, étaient déjà actées. Une véritable concertation implique une écoute et une prise en compte réelle des avis et des expertises des agents dès la conception du projet.

Enfin, des questions pratiques essentielles demeurent : la formalisation précise du calendrier de la bourse à l'emploi est cruciale pour la sérénité des agents.

Nous insistons sur le respect du principe de sécurité et la prise en compte des situations individuelles, notamment les contraintes médicales.

La clarté sur les futures fonctions, les équipes et les formations nécessaires est indispensable.

La création de pool de gestionnaires et d'assistantes suscite des craintes légitimes de surcharge et de confusion des rôles.

En conclusion, au-delà des organigrammes, c'est le sens de cette réorganisation, la reconnaissance de l'expertise interne, la réalité de la concertation et les conditions de travail futures des agents qui nécessitent des réponses claires et des garanties concrètes de la part de la direction.

3/ Pôle Proximité, rayonnement, culture et sport : direction des antennes régionales et de la relation usagers (DARRU)

La réorganisation de la DARRU représente une transformation significative visant à adapter la direction aux évolutions de ses missions et à améliorer le service rendu aux usagers.

Points positifs :

- La démarche de concertation avec les agents, à travers des entretiens individuels et des ateliers, est un élément positif. Elle témoigne d'une volonté de prendre en compte les attentes et les besoins des agents.
- La réorganisation propose des évolutions potentiellement bénéfiques, telles que la création des Maisons de la Région, qui vise à renforcer la proximité avec les usagers et à améliorer l'accès aux services régionaux.
- La volonté d'améliorer l'efficacité et la cohérence de l'organisation est également un point positif, notamment à travers la clarification des rôles et des responsabilités des différentes entités.

Points d'attention et interrogations :

- La création du poste de Gestionnaire de Relation aux Publics (GRP) soulève des questions sur la charge de travail et la polyvalence accrue des agents. Il est crucial de veiller à ce que ces nouvelles missions soient accompagnées d'une formation adéquate et d'une reconnaissance salariale appropriée. Nous attendons toujours l'envoi de la fiche métier comme demandé en réunion préparatoire?
- Les nombreuses transformations de postes peuvent générer de l'incertitude et de l'anxiété chez les agents. Un accompagnement individualisé et une communication transparente sont indispensables pour faciliter cette transition.

Nous rappelons le principe de sécurité pour les agents des directions en réorganisation, et le principe d'opportunité selon lequel les postes nouvellement créés ou libérés par une mobilité doivent tous être ouverts en interne à la bourse à l'emploi pour permettre aux agents d'y postuler

- Les risques psychosociaux liés à l'augmentation de la charge de travail, à la polyvalence et aux changements organisationnels doivent être pris en compte. La mise en place de mesures de prévention et de soutien est essentielle.
- La réussite de cette réorganisation dépendra également des moyens et des effectifs alloués. Il est important de veiller à ce que les équipes disposent des ressources nécessaires pour mener à bien leurs missions.

En conclusion, la réorganisation de la DARRU présente des opportunités d'amélioration, mais nécessite une mise en œuvre attentive et un suivi régulier pour garantir le bien-être des agents et la qualité du service rendu aux usagers.

Plan "Actions Prévention, Travail, Équilibre et Santé" (APTES)

Le rapport sur le plan "Actions Prévention, Travail, Équilibre et Santé" (APTES) présente une démarche structurée pour répondre à la problématique de l'absentéisme au sein de la région Hauts-de-France.

Il rappelle l'impact : sur la qualité du service public rendu à l'utilisateur par la désorganisation que cela induit, financier et humain par la charge qui pèse sur les agents présents tant que la suppléance n'est pas mise en œuvre.

Pour la CGT nous rappelons que les premières victimes de l'absentéisme ce sont les agents en arrêt, parfois en souffrance : nous sommes vigilants sur ne pas faire peser sur les agents à leur reprise un climat de reproche, et sur la nécessité de sensibiliser les managers.

Points Positifs de la démarche :

- La reconnaissance de la complexité de l'absentéisme et de ses liens avec l'usure professionnelle est un point de départ essentiel.
- L'accent mis sur l'amélioration des conditions de travail et le maintien dans l'emploi témoigne d'une volonté de prendre en compte le bien-être des agents.
- La méthodologie exploratoire et d'essaimage est une approche prudente qui permet d'ajuster les actions en fonction des résultats.
- L'implication des différents acteurs et le rôle central du dialogue social sont des éléments clés pour la réussite du plan.

Sur l'Action 8

Pourquoi ne pas demander une équipe par bassin de titulaire remplaçant pour le remplacement des agents en arrêt de courte durée 1 à 2 semaines d'arrêt. Et cela ferait moins de précaire et plus de titulaires.

Nous relevons cependant plusieurs points de Vigilance :

- Il est crucial de veiller à ce que la prévention prime sur le contrôle et que les mesures mises en place ne stigmatisent pas les agents absents.
- La définition claire des notions telles que l'absentéisme "évitable" est indispensable pour éviter toute interprétation subjective.
- Les moyens alloués à la prévention doivent être à la hauteur des enjeux, tant en termes de ressources humaines que financières.

- Les impacts des nouvelles organisations du travail, comme l'expérimentation de la semaine de 4 jours en lycées, doivent être rigoureusement évalués pour éviter toute intensification de la charge de travail, de même qu'elle ne doit pas se faire via l'augmentation du temps de travail et respecter le volontariat
- La question des remplacements doit être traitée pour garantir la continuité du service public sans surcharger les agents présents.
- Le respect de la vie privée des agents et le rôle du médecin du travail doivent être au cœur des dispositifs de suivi des arrêts de travail.

Pour la CGT la question des effectifs est centrale. La perte des contrats aidés et l'application de la GAMH engendrent une augmentation de la charge de travail et, par conséquent, de l'épuisement professionnel. Les agents sont plus fatigués et soumis aux risques de tomber malade (RPS, musculo squelettiques, etc...). Aussi, les services sont désorganisés, ce qui provoque des conflits (notamment entre les managers et les adjoints techniques) En outre, le risque d'accident de travail et de maladie professionnelle s'accroît également.

Pour la CGT, il y a au moins 2 sujets essentiels qui sont exclus du dossier "Tous aptes":

-le premier sujet est la question de la baisse des effectifs qui engendrent de l'usure professionnel. En effet comment prétendre réduire l'absentéisme et les arrêts maladie quand on mène une politique de réduction des effectifs, qui impacte négativement les conditions de travail, notamment par le biais de l'application de la grille d'attribution des moyens humains dans les lycées.

- le deuxième sujet essentiel est la question de la nomination de l'Agent Chargé d'une Fonction d'inspection. L'article 5 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié par le décret 2012-170 du 3 février 2012 impose aux collectivités territoriales de procéder à sa désignation. Or, l'ACFI n'est toujours pas nommé dans notre collectivité. Par conséquent l'employeur ne répond pas à ses obligations en la matière. Pourtant l'ACFI par sa fonction d'inspection pourrait contribuer à améliorer les conditions de travail, à mener une vraie politique de prévention des risques et donc à faire baisser l'absentéisme. (La région nous confirme ce recrutement prochain)

Le rapport mentionne que « L'amélioration des conditions de travail des agents régionaux des services comme des lycées et Creps est un axe central de la politique RH du Président du conseil régional. »: cela ne correspond pas aux choix que nous constatons concernant les effectifs régionaux de non remplacement des départs, de gel de postes, qui ont bien un impact sur la santé des équipes.

ABSTENTION CGT

Rapport de principe relatif au choix du mode de gestion concernant le service public régional de transport ferroviaire de voyageurs concernant le lot « Etoile Lille Littoral »

Il est de la compétence du CST et de notre responsabilité syndicale de nous prononcer sur le mode de gestion des services publics qui sont dans le champ de compétence régional. La CGT a toujours dénoncé la logique de privatisation rampante de la SNCF enclenchée depuis le début des années 90.

Les différents paquets ferroviaires européens (ensemble de textes législatifs), votés par la Commission Européenne (4 au total) ont tous successivement tracé les pointillés d'une vente à la découpe des entreprises historiques au plan européen.

Va-t-on tirer des enseignements de Royaume-Uni, en pointe sur la privatisation revient aujourd'hui sur ses choix et qui revient maintenant vers une renationalisation du rail au vu des difficultés constatées : trop cher, trop de retards, trop de dépendance aux subventions publiques.

Pour la CGT, notre ligne est celle de la défense du service public, l'ouverture à la concurrence des lignes TER ne résoudra rien aux difficultés des usagers

Nous regrettons un rapport orienté concernant les avantages et inconvénients de la DSP par rapport à la gestion directe, et l'absence de réponse à nos questions en réunion préparatoire
VOTE DEFAVORABLE de la CGT

Protection sociale complémentaire : appel à concurrence sur le risque santé et prévoyance. Proposition de choix sur le périmètre et le cahier des charges de l'appel d'offres

La CGT est soucieuse du niveau de protection garanti, d'un reste à charge le plus bas possible pour les agents, et d'avoir une protection couvrant un maximum d'agents. Nous déplorons que l'engagement de consultation des agents sur leur demande en amont ne soit pas tenu.

Les questions qui nous sont posée en amont de la finalisation de ce cahier des charges portent sur des points très limités par rapport aux demandes préalables que nous avons portées en réunion.

- les garanties pour limiter les possibles hausses de cotisation en cours de contrat
- Les garanties renforcées en dépassement honoraire, orthodontie, optique
- La hausse du niveau de la prise en charge employeur, qui pourrait être intégrale sur les premiers niveaux de protection

Les retraités pourront être couverts en santé dans le futur contrat.

Sur la santé, on nous propose choix entre une offre labellisée, et une convention de participation. La CGT se prononce pour la convention de participation, option demandée par la majorité des syndicats plusieurs avantages

- plus simple pour les agents
- garanties d'accès à un niveau de couverture correcte
- la négociation collective nous semble susceptible de permettre de meilleures conditions tarifaires pour une majorité d'agents

Sur la prévoyance, la CGT propose d'anticiper le contrat de prévoyance à adhésion obligatoire, qui devrait être afin de faire baisser les cotisations et de protéger l'ensemble comme évoqué dans notre propos liminaires (voir notre déclaration) en l'absence d'avancée sur ce point, nous nous prononçons pour l'option facultative avec le plus de choix possible pour les agents (couverture à 90 ou 95%)

Politique d'Action Sociale 2025

"Nous tenons à souligner l'importance de la politique d'action sociale pour le bien-être de l'ensemble des agents régionaux. Le rapport présenté soulève plusieurs points qui nécessitent une attention particulière de notre part.

Concernant l'accès aux prestations, nous renouvelons notre demande de révision des critères d'ancienneté et des plafonds pour les agents contractuels. Il est essentiel de garantir une équité d'accès à ces dispositifs pour tous les personnels, quelle que soit la nature de leur contrat.

La diminution de la subvention allouée à Cléa de 80 000€ nous interroge, d'autant plus dans un contexte d'augmentation des charges et des coûts. Même si cela a été abordé en réunion préparatoire, nous souhaiterions une clarification en CST sur les justifications de cette baisse et sur les mesures envisagées pour garantir la continuité et la qualité des services proposés aux agents.

Par ailleurs, une présentation détaillée du budget global du CNAS comparé entre 2024 et 2025, ventilé par thématique d'intervention et assortie d'indicateurs d'utilisation par agent, serait Fort utile pour une analyse approfondie de l'efficacité de ce dispositif.

Nous renouvelons également notre proposition d'étudier la possibilité d'étendre les avantages liés aux activités sportives aux agents des lycées, par exemple via des abonnements sportifs. De même, une revalorisation de la participation de la région aux cadeaux de fin d'année pour les enfants nous semble nécessaire, compte tenu de l'évolution des coûts.

Enfin, l'absence d'éléments de bilan sur les années précédentes dans le rapport actuel constitue une difficulté majeure pour émettre un avis éclairé. Il est impératif de disposer de ces informations pour évaluer l'impact des politiques menées et la pertinence des financements accordés aux différentes structures, y compris Cléa. Nous demandons que ces bilans soient systématiquement intégrés aux prochaines présentations afin de permettre un débat constructif et un avis éclairé."

Nous regrettons dans le budget de la région la baisse dans la part du budget global du personnel (comprenant le soutien au CNAS, à Cléa, la participation PSC, les remboursements transports, ...) : -2% , (- 325 000€) alors que la participation à la protection sociale complémentaire augmente et que nous demandons la revalorisation de plusieurs

montants comme celui du forfait télétravail, du chèque cadeau aux enfants, ou encore le maintien de la subvention clea, ! Vote Défavorable