



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 6 OCTOBRE 2025

Ordre du jour

I - Adoption du procès-verbal du 23 juin 2025	7
II - Rapports pour avis.....	7
II-1 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d’emploi	7
II-2 – Modalités d’organisation du travail sur 2026.....	13
II-3 – Rapport Social Unique (RSU) 2024.....	20
III – Rapport pour information.....	20
III-1 – Présentation du repère social 2024.....	20
II - Rapports pour avis.....	32
II-4 – Révision des Lignes Directrices de Gestion.....	32
II-5 – Déploiement de l’Intelligence Artificielle au sein de la Région	41
II-6 – PSC.....	47
II-7 – Avenant convention prévoyance sur TSCA	55

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la collectivité titulaires :

Madame Brigitte FOURÉ
Monsieur Maxime CABAYE

Représentants de la collectivité suppléants :

Madame Audrey DÉMARETZ
Monsieur Vincent RICHEZ
Monsieur Giovanni SORANO
Madame Vanina NOIROT
Monsieur Éric JOHO

Représentants du personnel titulaires :

Madame Osama EL GHARIB (syndicat CGT)
Madame Fatima SEGHIR (syndicat CGT)
Monsieur Joseph DEMEULEMEESTER (syndicat CGT)
Madame Christine RENOUX (syndicat CFDT)
Monsieur Laurent GATOUX (syndicat CFDT)
Monsieur Nicolas GOBAUX (syndicat FA)
Monsieur Denis PICHONNIER (syndicat FA)
Monsieur Rudy PLATTEEUW (syndicat FA)
Madame Dominique GRITTI (syndicat UNSA)
Monsieur Stéphane WAVRANT (syndicat FO)

Représentants du personnel suppléants :

Monsieur Sylvain GRIMAUZ (syndicat CGT)
Monsieur Francis PESANT (syndicat CGT)
Monsieur Jacques-Henri INVERNON (syndicat CGT)
Monsieur Mathis LE GUYADEC (syndicat CGT)
Monsieur Stéphane BEDLEEM (syndicat CFDT)
Madame Aurélie FRANCOMME (syndicat CFDT)
Madame Mandy DERAMCHI (syndicat CFDT)
Madame Virginie PECRIAUX (syndicat FA)
Monsieur Hocine BENFIALA (syndicat FA)
Monsieur Lionel BERAL (syndicat FO)

Étaient excusés :

Représentants de la collectivité :

Monsieur Jean-Paul FONTAINE
Monsieur Laurent RIGAUD
Monsieur Antoine SILLANI

Représentants du personnel :

Monsieur Xavier DECROCK (syndicat CGT)
Monsieur Fabrice HENON (syndicat CGT)
Madame Valérie GUILVERT (syndicat CFDT)
Madame Céline ROCQ (syndicat CFDT)
Monsieur Fabrice DHERBECOURT (syndicat CFDT)
Monsieur Damien SUROY (syndicat CGT)
Madame Véronique SZYKULLA (syndicat CFDT)

Monsieur Emmanuel MICHAU (syndicat CFDT)
Monsieur Fabrice DEBREU (syndicat FA)
Madame Cécile CAULLERY (syndicat UNSA)

Étaient également présents :

Monsieur Hubert-Alexandre ROY, Directeur des Ressources Humaines,
Madame Hélène CROUZET, Directrice adjointe des Ressources Humaines,
Madame Faustine LEFEBVRE, Responsable du Département Gestion du personnel, DRH,
Madame Sylvie BILLARD-BARON, Responsable du Département Accompagnement et
Qualité de vie au travail, DRH,
Monsieur Anthony LAMPS, Responsable du Service Accompagnement collectif,
Organisation et GPEC, DRH,
Madame Barbara LEROY-LAIDEBEUR, Responsable du Service Dialogue social et Gestion
des temps,
Madame Audrey SANCHEZ, Service Dialogue social et Gestion des temps,
Madame Khady NIASSE EL GADIR, Service Dialogue social et Gestion des temps.
Madame Christine MATTHIEU-CLOR, Conseillère technique auprès du DGA, Pôle
Compétences et Accompagnement interne,
Monsieur Philippe SUEUR, Directeur des Politiques éducatives, DPE,
Monsieur Xavier BRYCHE, Responsable de département, DPE,
Monsieur Thomas PETIT, Directeur de la Mission évolution sur les méthodes de travail,
Madame Sandra DE PINHO, Directrice Soutien et Performance opérationnels.

La séance, présidée par Mme Brigitte FOURÉ, est ouverte à 9 heures 37.

Mme FOURÉ.- Bonjour à toutes et à tous.

C'est le premier CST du second semestre. J'espère que l'été, qui est déjà un peu loin, s'est bien passé pour chacune et chacun d'entre vous.

Nous avons plusieurs gros dossiers qui sont devant nous, notamment la protection sociale complémentaire et la question de l'intelligence artificielle. Ce sont des sujets qui vont nous occuper aujourd'hui, mais pas seulement aujourd'hui. Évidemment, je compte sur vous pour que nos débats soient constructifs, précieux et efficaces.

Je donne la parole aux services pour l'appel traditionnel.

(M. ROY procède à l'appel nominatif des membres.)

M. ROY.- Le quorum est ainsi réuni.

Mme FOURÉ.- Merci.

Nous allons, comme à l'habitude, procéder à la désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint.

Secrétaire, je propose Maxime CABAYE.

Secrétaire adjoint, c'est au tour de FO ou de l'UNSA.

Mme GRITTI (UNSA).- Comme vous voulez.

Mme FOURÉ.- Ce n'est pas moi qui vais décider. Je m'en garderai bien.

M. WAVRANT (FO).- Honneur aux dames.

Mme FOURÉ.- Madame GRITTI ? Très bien.

Mme EL GHARIB (CGT).- Nous avons une déclaration liminaire.

Alors que le ras-le-bol social est énorme, les gouvernements se succèdent, mais les orientations ne changent pas. La CGT a mobilisé les agents les 10 et 18 septembre et le 2 octobre dernier face à des orientations inacceptables pour le service public et ses agents. Si la mobilisation a permis de faire reculer le gouvernement sur le projet de suppression de deux jours fériés, le nouveau gouvernement ne donne aucune garantie d'abandon des grandes orientations du budget de l'État, tel qu'il a été présenté en juillet dernier, qui est d'une extrême sévérité envers les salariés et les agents publics, les personnes précaires, les personnes malades et les retraités, avec un objectif d'économies de 44 Md€ impactant pour une bonne part les remboursements de soins, les effectifs dans les services publics et les dotations aux collectivités territoriales.

Nous rappelons que les ressources financières existent et doivent être mobilisées pour combler le déficit public :

- Les 211 Md€ d'aides publiques octroyées aux entreprises, sans aucune condition, aucun contrôle ou suivi sur l'emploi ;
- Les dividendes records versés aux actionnaires, souvent au moment même des licenciements ou délocalisations, échappant à toute contribution réelle ;

- L'application de la taxe Zucman concernant le patrimoine des 1 800 familles les plus riches, qui doit être pleinement mise en œuvre.

À la Région, on nous oppose régulièrement les contraintes budgétaires qui pèsent sur les collectivités pour justifier des fins de non-recevoir à nos demandes sur l'accélération de la revalorisation du régime indemnitaire, sur les ouvertures de postes non pourvus, sur le niveau d'avancement et de promotions. Nous avons demandé la réouverture des négociations sur ces points à l'occasion du préavis de grève du 10 septembre.

Merci.

Mme FOURÉ.- Votre déclaration sera intégrée, bien sûr, au procès-verbal.

Mme RENOUX (CFDT).- Tout d'abord, la CFDT déplore, au vu du nombre de dossiers de ce CST, qu'il ne se tienne que sur une demi-journée. Est-ce pour cela qu'aucun rapport Mobilis n'est présenté aujourd'hui pour avis, alors que la mise en place de ce dispositif semble se faire et que les groupes de travail ne se sont pas encore réunis ?

Quelques et/ou alertes en vrac :

- Les inquiétudes des agents en contrat à durée déterminée : quel est leur avenir ?

- L'augmentation de la charge de travail pour certains, suite aux non-renouvellements des départs en retraite et des CDD. On parle régulièrement de GPEC, mais à quand une véritable gestion des emplois et compétences ?

- Est-il prévu que les agents qui ont réussi l'examen professionnel d'attaché principal fin septembre soient nommés à la CAP de novembre 2025 ?

- Sur un point pratique, on parle d'un redémarrage du chauffage au 1^{er} novembre mais sur certains sites, les collègues travaillent avec une température de 17 degrés, alors que sur d'autres sites (picards) le chauffage fonctionne déjà. Qu'en est-il réellement ?

Enfin, la CFDT alerte sur les conséquences d'un vote du budget en avril 2026, cette année, le report du BP en 2025 a mis en difficulté les agents... quel accompagnement des agents. Quel sens donner à leur action ?

Avec un budget régional qui serait voté en avril prochain, les services instructeurs de fonds européens ne pourront pas programmer d'opérations de janvier à avril 2026. La CFDT s'inquiète donc sur l'impact qu'aura cette décision sur le rythme de programmation des fonds européens et en particulier du FTJ. Deux comités de programmation en fin d'année, avec un dégagement d'office 2026 qui va se profiler également. Comment les services vont-ils gérer cette situation et être au rendez-vous attendu par la Commission européenne ?

Mme FOURÉ.- Merci. Pas d'autres déclarations liminaires ? (*Il n'y en a pas.*)

Je constate qu'une partie de ces déclarations liminaires portent sur le niveau national, donc je n'y répondrai pas. Une autre partie soulève des sujets qui sont de la compétence de notre CST. Un certain nombre de questions seront réglées lors de ce CST et dans les CST à venir.

Mme DÉMARETZ.- Pour répondre très brièvement à quelques questions soulevées concernant la collectivité régionale. Je n'interviendrai pas sur le niveau national.

Je ne vois pas en quoi le report du budget, que nous avons déjà traité l'année dernière, met en difficulté les agents. Des directives seront données. Certes, le budget est reporté, mais tout est fait pour donner aux services les moyens d'assurer une continuité d'activité et une continuité de service. Je ne vois pas non plus en quoi cela mettrait en péril la programmation sur les fonds européens. Vincent RICHEZ me le confirme.

Ensuite, s'agissant du chauffage, de mémoire, un rapport sera présenté à la prochaine FSC sur le sujet. Il proposera de reconduire le plan de maîtrise énergétique mis en place depuis 2 ou 3 ans. Je n'ai plus la date exacte du démarrage en tête. Il proposera de reconduire les conditions de l'an dernier, ce qui avait bien fonctionné. Effectivement, il y a une reprise du chauffage plutôt après les congés de la Toussaint. Mais il s'avère que la température dans certains bâtiments, selon les conditions extérieures, était tombée très bas dans certains bâtiments, pas tous, selon la configuration, et l'on sait que les bâtiments picards anciens nous amènent quelques difficultés en matière de tenue de chauffage, lorsque les conditions extérieures sont froides ou humides. Vu la baisse des températures dans les locaux, dans certains bâtiments et de manière exceptionnelle, le chauffage a été rallumé plus tôt que la date initialement prévue pour l'ensemble des autres bâtiments.

Mme FOURÉ.- Merci.

I - Adoption du procès-verbal du 23 juin 2025

Mme FOURÉ.- Y a-t-il des observations ? (*Il n'y en a pas.*)

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

Mme FOURÉ.- Et pour l'administration : favorable également.

II - Rapports pour avis

II-1 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi

Mme FOURÉ.- Ce dossier a été modifié à la suite de la réunion préparatoire.

On va passer, comme d'habitude, ligne par ligne. Je vous demande de faire vos observations de cette façon, ligne par ligne.

Sur la ligne n° 1, qui souhaite s'exprimer ?

Mme RENOUX (CFDT).- avis favorable, malgré la disparition d'un poste de contrat de projet.

M. WAVRANT (FO).- Classiquement, pour notre organisation syndicale, je vais annoncer les positions de FO qui vont s'appliquer pour tout le CST :

- Cas n° 1 : augmentation des effectifs, création de postes, ou revalorisation positive des postes, FO est favorable. Bilan positif, avis favorable.
- Cas n° 2 : maintien des effectifs ou absence de revalorisation des postes. Pour nous, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient notamment sur les réorganisations à effectifs constants. Un bilan neutre aboutit à une abstention.
- Cas n° 3 : diminution des effectifs, suppression de postes, ou revalorisation négative des postes, FO est systématiquement défavorable. Bilan négatif, avis défavorable.

Concernant la ligne n° 1, c'est un poste qui passe d'A3 à A2.2. Bilan positif, avis favorable, *a fortiori* le poste étant occupé par un agent. Merci.

Mme FOURÉ. D'autres observations ? (*Il n'y en a pas.*)

Si vous permettez, pour la simplification des choses, je demanderai l'avis organisation syndicale par organisation syndicale. Ce sera plus simple.

M. GOBAUX (FA). Juste un commentaire pour la ligne 5, au niveau des transformations de postes. Les transformations sont issues d'un travail en collaboration entre FA et la DFE. Nous remercions l'administration d'avoir tenu compte de la démarche faite lors du dernier CST. Nous attendons que les trois postes soient ouverts, d'autant plus qu'un collègue vient de partir.

M. DEMEULEMEESTER (CGT). Juste vous signaler que les positions de vote seront données, pour la CGT, par mon camarade, Mathis LE GUYADEC.

Mme FOURÉ. D'accord, il n'y a pas de problème.

Sur la ligne n° 1, l'administration est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

Mme FOURÉ. On passe à la ligne n° 2. Qui souhaite faire une observation ? Je n'en vois pas, donc on passe au vote. Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

Mme RENOUX (CFDT). En espérant que le poste de directeur soit pourvu rapidement, puisqu'il est à la bourse de l'emploi.

M. WAVRANT (FO). Passage d'A3 à A3, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- Nous passons à la ligne n° 3. Y a-t-il des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- C'est un poste vacant. Il change. Est-ce parce qu'on ne trouve personne pour ce poste qu'on le modifie ?

Mme FOURÉ.- Oui.

D'autres observations ? Alors, on passe au vote. Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR			3	1	1	5
CONTRE	5					5
ABSTENTION		5				5
NPPPV						

Partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné.

M. LE GUYADEC (CGT).- La suppression du poste ne nous semble pas justifiée. Avis défavorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B1 à A3, bilan positif, avis favorable.

Mme FOURÉ.- On passe à la ligne n° 4. Y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

Mme RENOUX (CFDT).- Les agents en poste sont satisfaits.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A3 à A3, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- La ligne n° 5, des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- Sur les postes vacants, la CFDT sera vigilante à ce qu'ils soient rapidement pourvus.

Mme FOURÉ.- On passe au vote. Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5		3	1		9
CONTRE						
ABSTENTION		5			1	6
NPPPV						

Avis favorable.

M. GOBAUX (FA).- Favorable, avec en commentaire de vote ce que l'on a dit en préambule pour cette ligne.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B1 à B1, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- Nous passons à la ligne n° 6. Des observations ? Je n'en vois pas.

On passe au vote. Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B3 à B2, bilan positif, avis favorable, *a fortiori* lorsque le poste est occupé par un agent.

Mme FOURÉ.- Ligne n° 7, y a-t-il des observations ?

Mme GRITTI (UNSA).- Cette observation n'est pas vraiment en lien avec les lignes n° 7 et 8. C'est juste pour préciser qu'il y a des transformations de postes pour la DMPL, mais cela n'évoque que l'évolution du service Maintenance des équipements et non celle du même ordre, sollicitée pour le service Maintenance des infrastructures. Nous demandons que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de décembre, s'il vous plaît.

Mme FOURÉ.- Votre demande est notée. On verra comment il y sera répondu.

Pas d'autres observations ? Non. Alors, on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR		5	3	1		9
CONTRE					1	1
ABSTENTION	5					5
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A2.2 à A3, bilan négatif, avis défavorable.

Mme FOURÉ.- On passe à la ligne n° 8. Y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas, donc on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de C1 à B1, bilan positif, avis favorable, *a fortiori* lorsque le poste est occupé par un agent.

Mme FOURÉ.- On passe à la ligne n° 9. Y a-t-il des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- C'est bien la ligne sur le poste Responsable de secteur Europe ?

Mme FOURÉ.- Oui.

Mme RENOUX (CFDT).- Pour les agents, il y a besoin de chargés de mission et de moins de niveaux hiérarchiques. Ce serait donc un avis favorable.

Mme FOURÉ.- Pas d'autres observations ? Alors, on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE					1	1
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A2.2 à A3, bilan négatif, avis défavorable.

Mme FOURÉ.- On passe à la ligne n° 10. Y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas, donc on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A2.2 à A2.2, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- Nous passons maintenant à la ligne n° 11.

Mme RENOUX (CFDT).- Cela fait trois évolutions de postes à la Direction Europe. Est-ce que tous ces changements ne nécessiteraient pas un projet de service ?

Mme FOURÉ.- La réponse est apportée par le dossier tel qu'il est présenté, mais on aura l'occasion d'y revenir probablement.

M. RICHEZ.- En fait, nous revenons à l'ancien modèle d'il y a 2 ans. Il y a eu une tentative d'expérimentation de créer ces deux secteurs au sein d'un même service. Les agents n'ont pas été satisfaits de cette organisation. Nous en avons tiré les conclusions. D'une certaine manière, je réponds à votre interrogation sur le projet de service, en expliquant que cela vient de l'interne. J'ai donné raison aux agents : si cela ne correspond pas aux besoins, on revient en arrière.

Mme FOURÉ.- Merci pour cette précision.

Peut-on passer au vote ?

Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A3 à A2.2, bilan positif, avis favorable.

Mme FOURÉ.- Ligne n° 12, y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas, donc on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A2.2 à A2.2, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- Ligne n° 13, y a-t-il des observations ? Non ? Alors, on passe au vote.

Administration favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A2.2 à A2.1, bilan positif, avis favorable, d'autant que le poste est occupé par un agent. Merci.

Mme FOURÉ.- Ligne n° 14, des observations ? Non ? Alors, on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A3 à A3, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- Enfin, la ligne n° 15, des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT redemande un bilan de la réorganisation de la DST, comme s'était engagé le DGA par *mail*. La CFDT rappelle aussi les besoins de véhicules pour cette direction.

Mme FOURÉ.- Pas d'autres observations ? Alors, on passe au vote.

Pour l'administration, favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1		14
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A3 à A3, bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- Je vous remercie.

II-2 – Modalités d'organisation du travail sur 2026

Mme FOURÉ.- On passe aux modalités d'organisation du travail sur 2026, sur le dossier tel qu'il a été amendé et envoyé le 2 octobre.

M. GOBAUX (FA).- Au niveau de la Fédération Autonome, étant donné qu'il y a trois modalités dans ce rapport qui sont différentes, nous demandons que soient scindés les votes, s'il vous plaît.

Mme FOURÉ.- On va regarder précisément, mais je n'ai pas d'obstacle de principe.

M. WAVRANT (FO).- Même demande nous concernant. Nous l'avons formulée en réunion préparatoire. Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Même demande, comme habituellement, notamment pour les RTT fixes. Nous voterons cela de manière séparée. Merci.

Mme FOURÉ.- D'autres remarques ? Y a-t-il des questions sur le fond ?

M. WAVRANT (FO).- Évidemment, nous aurons des commentaires sur les trois dossiers qui sont présentés dans le cadre de ce rapport.

Sur la formule 3 ou 3 bis, indiquer que notre organisation syndicale a toujours eu une position constante sur les formules de temps de travail, ce dès l'adoption des nouveaux règlements intérieurs, rendus nécessaires par la fusion des Régions en 2016 : notre syndicat demeure favorable à la liberté des agents de s'organiser et de bénéficier d'un maximum de formules de temps de travail aux dispositions les plus étendues.

Nous renvoyons donc aux positions de FO en Commission Égalité Femmes-Hommes du 5 juin 2025 : *« Sachez que nous soutenons cette proposition de formule supplémentaire, car notre position consiste à permettre aux agents de s'organiser le plus librement possible concernant leur temps de travail au sein de la collectivité. Cela favorise une meilleure organisation du personnel et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. »*

Cette nouvelle formule 3bis répond particulièrement au vœu des parents séparés ayant une garde d'enfants alternée.

On ne peut évidemment que regretter que les agents des lycées (qui constituent tout de même le plus gros des effectifs de notre collectivité) ne puissent bénéficier de ce type de facilités.

Néanmoins, évidemment, pour cette nouvelle formule, nous émettons un avis favorable au regard de ce bilan positif. Merci.

M. BEDLEEM (CFDT).- Pour la formule 3 bis, la CFDT note au passage que les OS n'ont pas été consultées préalablement. Toutefois, cette proposition va dans le bon sens pour les agents. Cela correspond, par ailleurs, à des demandes formulées à plusieurs reprises lors de réunions de travail les années précédentes.

Cela nous permet de reboucler sur le dossier n° 2, le numérique éducatif. On va donc aussi émettre un avis favorable sur le numérique éducatif.

Toutefois, on va tout de même insister sur le fait que toutes les répartitions du temps de travail doivent pouvoir être choisies par les agents, y compris de cette direction et de ce service. Il est important pour nous que toutes les formules soient choisies par les agents et que le télétravail soit accessible à tout le monde. La CFDT restera très vigilante à ce sujet, car on sait qu'il y a des entraves sur certains agents, sur certains postes, sans véritable justification.

On votera favorablement sur ces trois dossiers.

M. INVERNON (CGT).- Sur la formule 3bis, nous aimerions rappeler que c'est bien une proposition que la CGT avait faite lors de la Commission Égalité Femmes-Hommes. Nous sommes donc très heureux d'apprendre que ce sera appliqué et que cela permettra aux agents en garde alternée de mieux organiser leur vie privée avec leurs enfants.

Cependant, nous regrettons que ce genre de formule ne soit pas appliqué aux lycées. On sait que l'on a beaucoup de collègues, notamment de mères isolées avec des enfants en garde alternée, qui auraient fortement besoin d'avoir accès à ce genre de dispositif.

Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Je réagirai à vos derniers propos. Je comprends complètement que vous posiez la question, mais il est difficile, pratiquement, de mettre en œuvre cette même formule pour les agents dans les lycées, étant donné la continuité de service dont on a besoin. C'est vraiment cela qui pose des difficultés.

M. GOBAUX (FA).- Pour la formule 3bis, nous prenons acte de cette nouvelle formule et sommes heureux pour les agents qui pourront l'appliquer.

Cependant, c'est un peu dommage que l'on n'ait pas été sollicité avant, puisqu'il y a aussi des propositions qui nous remontent des agents, notamment sur la formule de 4 jours. Certains voudraient pouvoir aller encore plus loin et travailler un peu plus dans la journée pour générer quelques RTT. Malheureusement, avec cette formule, les agents n'en ont pas et n'ont donc pas forcément de très grandes vacances, notamment estivales. Nous demandons qu'il puisse être réfléchi à une adaptation de cette formule, au cas où, pour un prochain CST.

Mme GRITTI (UNSA).- L'UNSA a toujours demandé, lors de l'établissement de ce fameux rapport concernant le temps de travail...

Excusez-moi. Je suis légèrement enrhumée et je n'ai pas dormi. J'ai donc des problèmes de concentration.

Bien sûr, nous sommes très favorables à cette proposition, puisque cela va dans le bon sens pour les familles monoparentales.

En revanche, vous le savez, Madame la Présidente, nous sommes intervenus lors du vote concernant ce fameux règlement du temps de travail, concernant les plages fixes. Beaucoup de femmes nous demandent de revoir cette plage fixe, notamment de pouvoir terminer à 16 heures pour une bonne et simple raison : l'école, les enfants, c'est souvent 16 heures 30.

Nous souhaitons aussi qu'il y ait une réflexion sur cette plage fixe. Cela, je pense, ne va pas bousculer le travail en interne, mais cela permettrait aux femmes qui sont seules, aux familles monoparentales d'être disponibles pour partir plus tôt et prendre leurs enfants à l'école. Merci.

Mme SEGHIR (CGT).- Je voulais réagir sur votre intervention. Je pense que vous vous en doutez, on n'est pas tout à fait d'accord. C'est dommage, car cela crée une discrimination entre agents régionaux. En effet, les agents régionaux qui sont dans les services pourront bénéficier de cette disposition et non les agents dans les lycées. Certes, c'est un peu plus difficile dans les lycées, mais pas impossible. Une meilleure organisation et une meilleure prise en compte des différentes problématiques pourraient amener à ce que cela puisse se faire.

Notre demande serait que l'on puisse bénéficier, les agents des lycées, de la même disposition. Merci.

M. INVERNON (CGT).- Je vais abonder dans le sens de ma camarade Fatima SEGHIR. Il est tout à fait possible de le mettre en place dans les lycées. Cela ne concerne pas tous les agents. Cela concerne certains agents, qui ont des difficultés, qui ont des gardes alternées. Notamment, on le répète encore une fois, si l'on se situe dans le prisme de la Commission Égalité Femmes-Hommes, ce sont souvent des femmes qui sont mères isolées, qui finissent à 19 heures 30, voire à 20 heures dans certains établissements, et qui se retrouvent en grande difficulté, avec des niveaux de salaires qui ne permettent pas de payer des nounous, etc.

Si l'on regarde les choses sous cet angle, il serait vraiment bien de pouvoir adapter ce dispositif aux lycées. Cela concernerait quelques agents, qui sont vraiment concernés. Cela pourrait vraiment aider ces collègues. En plus, dans le cadre de la Commission Égalité Femmes-Hommes, vous feriez un grand pas en avant, je pense.

M. SORANO.- Peut-être quelques éléments de réflexion pour répondre aux interrogations.

Effectivement, deux catégories d'agents : pour les agents du siège, nous sommes maîtres et seuls maîtres de l'organisation du temps de travail de nos agents. En revanche, pour les agents en lycées, vous le savez parfaitement, c'est lié au calendrier scolaire. On est donc très lié au fonctionnement de l'Éducation nationale et aux aspects pédagogiques sur 36 semaines sur 52. C'est plus compliqué. Cela se regarde, mais c'est assez compliqué.

N'oublions pas, sur le plan de l'équité ou de l'égalité, qu'il faut regarder dans les deux sens. Nos agents dans les lycées ont une annualisation du temps de travail entre 40 et 42 heures et bénéficient généralement à chaque congé scolaire au moins d'une semaine ou de 10 jours. Il est donc difficile de comparer deux catégories d'agents avec deux statuts différents.

Encore une fois, la pratique professionnelle est très liée au fonctionnement pédagogique des lycées. Si je prends un seul exemple, pour l'été, nos agents dans les lycées n'ont pas le choix des congés. Ils ne peuvent pas prendre les congés au mois d'avril ou en dehors des périodes de vacances. Ils sont obligés de prendre leurs congés, en gros, du 14 juillet jusqu'au 25 ou 26 août. Il est compliqué d'avoir un système, selon moi, mais je laisserai Éric compléter, complètement similaire.

M. JOHO.- Comme le dit Giovanni, cela se regarde au cas par cas. Après, on sait qu'il y a certains lycées où il peut y avoir des organisations de travail très particulières mises en place par certains secrétaires généraux. C'est le cas.

Je rappelle que l'on a aussi le dossier TOUS APTES, sur lequel je crois que l'un des chantiers est autour de l'organisation du temps de travail et de récupération des agents.

Il faut que l'on puisse regarder au sein de la FSS comment certaines pratiques sont faites dans quelques lycées, car c'est très marginal, et voir si l'on a une corrélation de ce type d'organisation du temps de travail avec un faible taux d'absentéisme.

Le sujet n'est pas fermé. Il faut le regarder et voir comment on peut avancer intelligemment dessus, sachant que l'acte n° 1, c'est bien la continuité de service. C'est important. Il faut rappeler cela d'abord. C'est ce que l'on doit à l'utilisateur avant toute chose. Après, si l'on est en mesure de l'organiser de manière optimale pour la qualité de vie et de travail de nos agents, effectivement, il faut regarder. Je sais que des choses se font dans certains établissements. On va donc le regarder précisément dans le cadre de la FSS et voir si des choses peuvent être déployées un peu plus largement.

Merci.

Mme FOURÉ.- Merci beaucoup pour vos réponses.

Mme SEGHIR (CGT).- Je vous remercie de votre réponse, Monsieur JOHO. En revanche, je suis moins d'accord avec M. SORANO lorsqu'il dit que l'on a du temps, que l'on a plus de vacances. On travaille, Monsieur SORANO.

M. SORANO.- Ce n'est pas ce que j'ai dit.

Mme SEGHIR (CGT).- Généralement, dans les lycées, on est à plus de 41 heures par semaine. Nos collègues, qui sont dans les services, sont à 35 heures, un peu plus, un peu moins, mais nous sommes tout de même à 41 heures. Les vacances dont vous parlez, on les travaille. Ce ne sont pas des vacances gratuitement. On travaille.

La façon dont vous l'avez dit revenait à dire que l'on avait plus de vacances, mais non. On les travaille. On n'arrête pas de le dire aux usagers, car on nous dit souvent : « À l'extérieur, vous avez des vacances », mais non. On les travaille. On est à 41 heures, parfois un peu plus.

Merci.

Mme FOURÉ.- Il n'y a aucun doute sur ce sujet. Les propos de M. SORANO n'allaient pas dans un autre sens. Il précisait simplement que les jours de vacances étaient contraints pour les agents des lycées, qui n'avaient pas le choix de leurs vacances, à la différence des agents des services qui, eux, peuvent prendre leurs vacances en avril ou en octobre s'ils le souhaitent. Ce n'était rien d'autre.

Voulez-vous ajouter quelque chose ? Le débat est donc clos sur ce premier point.

Je vais faire voter sur les modifications des modalités de mise en œuvre de la formule 3. L'administration est pour.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

Mme FOURÉ.- Les explications de vote.

M. INVERNON (CGT).- On est pour, mais on demande que le dispositif soit applicable aux lycées.

M. BEDLEEM (CFDT).- On est favorable à ce dispositif, mais on répète que l'on sera très vigilant concernant son application à l'ensemble des agents des services, notamment de la DPE.

M. GOBAUX (FA).- Favorables pour ce dossier. Nous demandons que soit ouverte une réflexion un peu plus globale sur les formules.

Mme GRITTI (UNSA).- Nous sommes très favorables pour cette formule supplémentaire. Nous souhaitons, bien entendu, qu'elle puisse être appliquée au plus grand nombre. Vous l'avez entendu dans les propos liminaires, nous demandons une réflexion sur les plages fixes, pour permettre aux agents de terminer à 16 heures au lieu de 16 heures 30. Merci.

M. WAVRANT (FO).- Pas de commentaire de vote supplémentaire.

Mme FOURÉ.- Merci.

On passe donc au deuxième point de ce dossier, c'est l'organisation du Département du Numérique éducatif de la Direction des Politiques éducatives.

M. INVERNON (CGT).- Nous avons un peu interrogé nos collègues sur le terrain. Ils se sont concertés et nous ont fait remonter la question suivante : comment seront calculés les éléments variables (CA, RTT, CRS, etc.) sur les quatre mois précédant le changement et la mise en œuvre de la nouvelle formule de temps de travail ?

M. WAVRANT (FO).- Notre organisation syndicale a toujours une position constante sur ces sujets : nous sommes favorables à la liberté des agents de s'organiser et de bénéficier d'un maximum de formules de temps de travail aux dispositions les plus étendues. L'annualisation du temps de travail de ces agents étant devenue caduque, il est logique d'intégrer ces agents au temps de travail de droit commun des services. Merci.

M. SUEUR.- Au niveau du calcul, c'est la DRH qui reprend les éléments pour calculer les CA, les jours de congé sur la période qui ira du 1^{er} janvier jusqu'à la fin de l'année. Là, nous attendions cette réunion pour communiquer auprès des agents et leur indiquer les jours dont ils peuvent disposer d'ici la fin de l'année. Après, ce sont des éléments à voir avec la DRH, mais on essaie toujours de prendre en considération les problématiques spécifiques de certains agents, s'il y en avait.

M. INVERNON (CGT).- À la suite du CST d'aujourd'hui, vous allez donc communiquer en direction des collègues à ce sujet ?

M. BRYCHE.- Oui, c'est l'objectif.

Mme FOURÉ.- Peut-on passer au vote sur ce dossier ? Je ne vois plus d'autres interventions.

Pour l'administration, c'est un avis favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5		1	1	12
CONTRE			3			3
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable.

M. GOBAUX (FA).- Pour ce rapport, la Fédération Autonome ne croit malheureusement plus aux différentes promesses de ce département. Lors de la réorganisation de celui-ci, il nous avait été vendu une bienveillance pour les repositionnements et un accompagnement des collègues afin de les faire monter en compétences. Ce fut tout le contraire qui a eu lieu : non-reconnaissance des compétences des agents de terrain, non-reconnaissance des concours obtenus, non-reconnaissance non plus des agents inscrits sur liste d'avancement.

Pour ce rapport, il nous a été dit que cela permettrait aux agents de faire du télétravail. Or, nous ne voyons pas l'avancée. Cela avait déjà été promis lors de la réorganisation de ce département. D'ailleurs, certains collègues, qui sont pourtant sur la formule annualisée, font déjà du télétravail. Il nous a également été dit que cela permettrait aux agents de s'absenter pendant les vacances, ce qui est déjà le cas également pour certains agents aujourd'hui. Quelle avancée pour eux pouvons-nous donc espérer ?

De plus, l'organisation des lycées fait qu'ils travaillent de manière annualisée par rapport au temps scolaire et non au temps annuel, comme a pu le rappeler M. SORANO juste avant.

Enfin, l'activité est principalement sur le temps scolaire pour les agents du numérique éducatif. En effet, les lycées sont pour l'essentiel fermés hors temps scolaire, hormis deux ou trois jours où les agents de service général sont présents. Comment les agents vont-ils pouvoir travailler, sachant que les locaux pour ces équipes mobiles ne sont pas encore trouvés et que le cahier des charges pour ceux-ci ne concerne que des salles de formation et des locaux de stockage, mais pas des bureaux. Cela ne change donc rien à l'impossibilité d'accès à des locaux chauffés et disponibles pour travailler pendant les congés scolaires.

Enfin, il a été dit en préparation de ce CST que cela permettrait aux agents de choisir une formule de 4 ou 4,5 jours. Or, il a été déjà dit à certains encadrants que cette formule ne serait pas acceptée. Alors, comment croire en ces promesses non réalisées, surtout des promesses déjà contredites auprès des équipes ?

La Fédération Autonome avait dit qu'elle serait attentive lors de la réorganisation. Malheureusement, cela n'a pas été positif pour nous.

Mme FOURÉ.- Votre commentaire de vote sera intégré, bien sûr, dans le procès-verbal.

On passe au troisième élément de ce dossier : la détermination des jours de RTT fixes pour 2026.

M. WAVRANT (FO).- Pour une position classique de notre organisation syndicale sur ce dossier, la réalité est bien que les RTT fixes sont des RTT imposées, qui sont d'ailleurs posées en premier sur Tempo, sans aucune liberté des agents et d'ailleurs aucune action de leur part.

Les agents du versant Nord de la Région Hauts-de-France ont connu un système de RTT totalement libres et non fixes, qui fonctionnait très correctement, à la fois pour les agents comme pour les services.

L'organisation actuelle impose la prise de RTT à des jours déterminés unilatéralement par l'employeur. D'ailleurs, cette organisation laisse toujours à penser que le lundi de Pentecôte est bien un jour férié pour les agents régionaux. Or, il s'agit d'un jour travaillé et d'une fermeture des services imposée sur les RTT des agents. Pour rappel, d'ailleurs, comme par hasard, la journée de solidarité tombe toujours le lundi de Pentecôte.

En conclusion, on a supprimé nationalement un jour férié, et donc décidé de rendre ce jour travaillé, et en même temps, localement, on impose aux agents de ne pas venir travailler à cette date, ce qui ressemble quand même énormément à un jour férié... un comble qui se fait évidemment sur le compte des RTT des agents.

Classiquement, nous sommes favorables à la liberté des agents de s'organiser et donc de choisir leurs jours de RTT. Notre syndicat a une position constante : nous sommes favorables à cette liberté. Ce sera donc un avis défavorable nous concernant. Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Nous sommes partagés, comme chaque fois que ce dossier nous est présenté, puisqu'il y a des agents qui sont effectivement favorables à la fermeture de l'institution avec des RTT fixes, ce qui évite des permanences. Vous le savez, certains postes imposent des permanences. D'autres agents souhaitent pouvoir être libres de choisir leurs RTT. Comme nous sommes partagés, ce sera une abstention de notre part.

Mme FOURÉ.- D'autres remarques ? Non ?

Je pense que, l'un et l'autre, vous avez tout dit, avec les avantages et les inconvénients de chacun des deux systèmes et le partage des agents sur cette hypothèse. Je rappelle aussi que l'on est quand même à l'époque où l'on fait attention aux coûts des fluides. Par conséquent, il y a une différence entre fermer un jour pour tout le monde – vous direz que cela dépend ; évidemment, si l'on est en plein été, la question ne se pose pas – ou laisser chacun libre de ses jours de RTT. Cela a une incidence non négligeable sur le mode de fonctionnement, vous l'avez dit, Madame GRITTI, avec les obligations de permanence, mais aussi sur les coûts de gestion.

Peut-on passer au vote ? L'administration est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3			13
CONTRE					1	1
ABSTENTION				1		1
NPPPV						

Avis favorable.

M. GOBAUX (FA).- Nous sommes favorables à l'application des RTT fixes. Effectivement, fermer les services régionaux nous paraît cohérent par rapport à la demande d'un maximum d'agents sur ces jours-là. Cependant, nous resterons attentifs aussi par rapport à la DPE, qui peut avoir des astreintes ce jour-là et qui n'apparaît pas dans ce rapport, de bien faire attention que les agents puissent être en astreinte ces jours-là.

M. WAVRANT (FO).- Le syndicat FO est favorable à la liberté de chacun de s'organiser, notamment concernant ses RTT. Forcément, nous sommes défavorables à des RTT imposées. Merci.

Mme FOURÉ.- On a ainsi fini d'examiner ce dossier.

Je n'avais pas salué la présence de M. SUEUR et M. BRYCHE quand ils sont arrivés. Je salue leur départ pour me faire pardonner. Je vous souhaite une bonne journée.

II-3 – Rapport Social Unique (RSU) 2024

III – Rapport pour information

III-1 – Présentation du repère social 2024

Mme FOURÉ.- Je vous précise que ce rapport, qui va faire l'objet d'un vote, sera étudié en même temps que la présentation du repère social 2024, qui est, lui, un dossier donné pour information. Je vous demande de faire vos remarques globalement, puisque les deux sujets sont très complémentaires.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Beaucoup de données très intéressantes dans ce repère social unique 2024, qui donne une photographie de l'état des lieux des effectifs et des conditions de travail en Région au 31 décembre dernier. Il appelle quelques commentaires du point de vue de la CGT, qui seront faits à deux voix, par moi-même et par ma camarade Fatima.

Parmi les points que l'on peut soulever dans ce rapport, la situation des apprentis en Région, 211 apprentis, on reste sur une stabilité du niveau d'apprentis d'une année sur l'autre, avec encore un effort à produire pour arriver à l'objectif d'un apprenti par lycée, notamment.

On dénote qu'il y a des indications qui vont dans le bon sens, qui restent positives au niveau de la Région. Je pense à l'emploi des agents en situation de handicap. Avec 11,6 %, la Région est bien au-delà des obligations réglementaires. C'est un point positif.

On remarque une montée en charge par les équipes RH de l'accompagnement des agents à la mobilité, même si cela ne se traduit pas forcément par une augmentation des

mobilités effectives, mais on a remarqué que, en 6 ans, le nombre d'accompagnements avait été multiplié par trois. On remarque tout de même la montée en charge produite par les équipes de ce point de vue, et l'introduction dans le rapport de différents plans de la collectivité, qui sont en cours de discussion dans nos instances, sur la GPEC, sur l'égalité professionnelle, la mise en place de la Cellule Signalement, le plan TOUS APTES.

Évidemment, vous vous en doutez, si l'on a une appréciation positive sur quelques-uns des éléments de ce rapport, nous avons aussi une vision beaucoup moins positive sur d'autres aspects.

On avait émis, en réunion préparatoire, un questionnaire sur le fait qu'il n'y a pas d'indicateurs sur la durée moyenne entre deux visites médicales pour les agents. Il nous a été répondu sur la base l'indication concernant la durée réglementaire. Les durées réglementaires, on les connaît. Je ne vais pas proposer qu'on lève le doigt ici, mais par exemple, sur la durée réglementaire de 5 ans entre deux visites médicales, je prendrai presque le pari que, dans cette salle, il n'y a pas beaucoup de personnes qui ont eu une visite médicale dans les 5 dernières années. Je serais quand même favorable à ce que l'on ait des indicateurs plus précis de la situation réelle et non prescrite sur ces éléments.

Une des questions qui est le plus souvent soulevée par la CGT concernant le RSU et le rapport social, c'est l'évolution des états des effectifs en Région et les choix qui ont été faits sur cette gestion ces dernières années, avec un impact, derrière, sur la qualité de vie, sur la charge de travail de nos collègues et sur la qualité du service public. C'est un enjeu de taille. Les agents de 55 ans au 31 décembre 2024 représentent plus de 40,8 % des effectifs permanents. Ils n'étaient que 27 % au moment de la fusion de la Région.

La Région est une collectivité majoritairement féminine : 55 % de ses effectifs. Ma camarade commentera plus dans le détail l'aspect de l'égalité professionnelle. Parmi les inégalités que l'on peut déplorer, je voulais signaler au niveau des effectifs les inégalités dans la précarité de l'emploi. Concernant l'emploi précaire dans les services, sur 151 CDD dans les services, il y a 63 % de femmes. Dans les lycées, l'emploi précaire concerne à 68 % des femmes. Les femmes subissent donc plus que les hommes l'emploi précaire à la Région.

Sur la structure de l'effectif permanent régional, tout d'abord, nous avons un désaccord sur ce qui est comptabilisé dans le repère social comme étant de l'effectif permanent, qui ne correspond pas à la norme inscrite dans le rapport social unique, tel qu'il est transmis aux services de l'État. En effet, dans nos repères sociaux, depuis plusieurs années, par exemple, on inclut les contrats de projet, qui ne sont pas des agents sur des postes permanents. On inclut aussi les CDD de longue durée. Cela ne nous posait pas de problème à l'époque où il n'y avait pas une différence très importante de gestion dans la carrière de ces agents, où il y avait des perspectives de CDIisation plus importantes. Or, depuis un an, on note qu'il y a plus d'arbitrages défavorables à la poursuite du contrat de certains collègues, qui sont pourtant sur postes permanents et dont le besoin est avéré et soutenu par les services et les directions dans lesquels ils travaillent.

Pour toutes ces raisons, on souhaiterait qu'il y ait une lecture plus précise de ce qu'est l'emploi permanent au sein de la Région.

On a souvent pu pointer le fait que les effectifs permanents, notamment dans les lycées, n'avaient cessé de baisser entre 2016 et 2022. Dans le même temps, les emplois précaires ont bondi de 800 à 1 500 dans les lycées. On revient cette année à 1 187 emplois temporaires dans les lycées. On constate qu'il y a un relèvement de + 100 dans les effectifs permanents, qui a été permis par l'effort sur les déprécarisations. Avec 4 705 agents permanents, on retrouve presque le niveau de 2021, qui était de 4 718, mais on est loin d'avoir regagné les effectifs permanents perdus. En effet, le différentiel avec l'année de création de la Région au niveau des effectifs des lycées reste de - 500 au niveau des effectifs permanents.

Nous nous interrogeons sur le fait que le nombre d'emplois permanents retrouvés ne correspond pas à la diminution des emplois précaires dans les lycées.

Si le niveau de l'emploi permanent dans les lycées aujourd'hui retrouve à peu près le niveau de 2021, on est encore en dessous. En revanche, en 2021, on avait 1 416 agents contractuels dans les lycées contre 1 187 affichés cette année. Il y a donc bien un différentiel important entre les deux. Nous aurions tendance à l'interpréter comme l'augmentation tendancielle de la charge de travail des agents, qui plus est avec une diminution significative des contrats aidés PEC, qui ne sont plus que 246, soit deux fois moins que 3 ans plus tôt.

Tous ces indicateurs convergent pour vous alerter sur une augmentation de la charge de travail des agents et sur une aggravation des risques concernant les conditions de travail.

Pour la CGT, le rythme des déprécarisations ne suffit toujours pas à couvrir à la fois les départs en retraite et à rattraper le niveau des effectifs perdus. Il doit donc être revu à la hausse et non à la baisse sur les prochaines années. Nous regrettons que ce rythme des déprécarisations, qui aurait dû être accéléré, diminue pour les prochaines années.

Concernant toujours les agents contractuels temporaires sur emplois permanents dans les lycées, le RSU nous permet de voir que 65 % de ces agents, les 2/3, sont là pour des remplacements. Le reste, près de 400 agents, concerne des agents qui sont sur des postes permanents vacants. Pour nous, c'est le volume d'agents qui devraient être déprécarisés.

On note également une tendance à la baisse des recrutements pour des besoins temporaires. Encore un indicateur qui converge pour souligner l'augmentation de la charge de travail pour les agents. C'était le point principal d'alerte que nous voulions faire passer, pour la CGT, et qui expliquera notre vote sur le RSU.

Comme le souligne le RSU, notre collectivité ne dispose pas encore d'un document unique d'évaluation des risques professionnels. Nous notons qu'il doit passer prochainement à la discussion de notre instance. En tout cas...

M. JOHO.- Il a été voté.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Dans ce cas, s'il a été voté, il faudra indiquer la date de son adoption à la Préfecture, puisque ce n'est pas fait dans le document. Également sur le plan de prévention des risques psychosociaux. Nous souhaitons qu'ils soient rapidement finalisés, pour en finir avec cette absence.

Enfin, une dernière demande, je laisserai la parole à Sylvain sur ce point, puis à Fatima, si vous le permettez.

M. GRIMAUX (CGT).- Sur la rubrique 4.5.1, on est surpris de voir « 0 tentative de suicide » et « 0 suicide », alors que nous avons mené une enquête sur un suicide qui a eu lieu en novembre 2024, l'année dernière, sur le lieu de travail. On est donc surpris. On voudrait que ce soit répertorié et au moins noté sur le RSU, puisqu'il a eu lieu, il y a eu une enquête. Puis, surpris par « 0 tentative », mais tant mieux s'il n'y en a pas. Au moins que le suicide de l'année dernière figure sur le RSU. Merci.

Mme SEGHIR (CGT).- Nos remarques sur l'absentéisme 2024 : la maladie ordinaire est de loin la première cause d'absence, traduisant une usure générale. Un poids croissant des arrêts des 50 à 64 ans concentre la majorité des arrêts longs, mais les 35 à 49 ans sont aussi fortement touchés, signe d'un vieillissement, mais aussi d'une usure prématurée.

La maladie professionnelle et les accidents, il y a une alerte sur la prévention des risques à la sécurité. Les signaux de mal-être, c'est le volume massif des arrêts maladie ordinaire et la progression des arrêts longs, qui sont un symptôme d'un mal-être au travail. Les chiffres montrent une fatigue organisationnelle et psychologique, et pas seulement des problèmes médicaux isolés. Les agents de plus de 50 ans sont les plus touchés.

Il y a un lien clair entre absentéisme, conditions de travail, surcharge, pression, manque de reconnaissance. Pour les lycées, la GAMH ne va pas inverser la tendance.

Il est nécessaire d'adapter l'organisation et la prévention. Il y a un manque réel des moyens dédiés à la santé au travail. Il faudrait renforcer le suivi médical, qui est très peu utilisé, la prévention et l'accompagnement psychologique.

Un absentéisme qui traduit une souffrance réelle ne peut être traité uniquement comme une donnée statistique, mais comme un signal d'alerte. Le mal-être au travail objectivé par ces chiffres doit mener à des mesures structurelles sur l'organisation du travail, la prévention et la reconnaissance des agents. La mise en place rapide de la formation – alors, généralement, on l'appelle « risques psychosociaux », mais nous l'appelons « risques psycho-organisationnels », là, c'est clairement démontré – est plus que nécessaire.

C'est la première partie sur l'absentéisme.

J'interviens également sur l'égalité salariale.

Les différences de rémunérations entre les filières demeurent très marquées. Dans la filière technique, les hommes perçoivent en moyenne 12 % de plus que les femmes. Dans la filière administrative, les femmes sont majoritaires, mais elles continuent de subir des écarts de primes et d'avancements.

Dans la catégorie C, les hommes gagnent environ 5 % de plus que les femmes, alors qu'ils représentent une minorité des effectifs. Dans la catégorie A, les administratifs, les femmes sont plus nombreuses. Elles perçoivent des rémunérations légèrement supérieures, mais les primes et compléments indemnitaires restent nettement plus élevés pour les hommes, ce qui compense et inverse l'équilibre.

Concernant les heures supplémentaires, la situation est encore plus déséquilibrée. Plus de 90 % des montants versés profitent aux hommes, notamment dans la filière technique. Ce déséquilibre traduit une répartition inégalitaire de la charge de travail et de la reconnaissance.

Les femmes représentent la majorité des effectifs, mais les hommes conservent un avantage salarial structurel lié à leur présence plus importante dans les postes de managers. Cela constitue une double peine pour les agentes : elles sont majoritaires, mais leur métier reste souvent sous-valorisé et moins bien rémunéré. Le système actuel de rémunération entretient une inégalité de reconnaissances. À catégories équivalentes, les primes continuent de bénéficier davantage aux hommes.

Ce que la CGT demande, c'est une réelle revalorisation des métiers à prédominance féminine, trop longtemps considérés comme secondaires. La majorité des agents à temps partiel concerne des femmes. Le constat est clair : les inégalités de genres dans les rémunérations persistent, malgré la majorité féminine dans les effectifs. Les hommes continuent de bénéficier des filières les mieux rémunérées, des primes les plus élevées et la majorité des heures supplémentaires. Cela crée un sentiment d'injustice, un manque de reconnaissance et une perte de sens pour de nombreuses agentes.

M. WAVRANT (FO).- Une intervention concernant le repère social pour commencer, ensuite sur le RSU.

Tout d'abord, sur le repère social, nous tenons à souligner la qualité des documents d'analyse qui ont été produits par la Direction des Ressources Humaines. C'est vraiment un travail de qualité.

Quelques éléments clés :

- On a 328 déprécarisations dans les lycées, dont on peut se féliciter ;
- On a un taux de travailleurs handicapés qui passe de 10,5 % à 11,63 %, donc une proportion qui ne cesse d'augmenter et qui interpelle sur l'état de nos personnels, surtout dans les lycées où se situent 70 % de ces collègues en situation de handicap ;
- Une moyenne de 51 ans dans les EPLE, c'est-à-dire que les plus âgés sont dans les lycées ;
- 36 métiers à haute usure professionnelle, c'est beaucoup. Sur le plan national, de toute façon, nous allons revendiquer le classement en catégorie active de ces métiers, avec évidemment des conséquences sur le droit à la retraite de ces agents.
- Sur les évolutions d'effectifs, que l'on retrouve page 9, dans les lycées, même analyse que d'autres collègues : on a une baisse constante de permanents dans les lycées depuis 2016, avec une légère augmentation entre l'année dernière et cette année. Cependant, globalement, par rapport à 2016, c'est une baisse constante de permanents. Puis, un niveau toujours très élevé de non-permanents dans les lycées, puisque l'on a plus du double de non-permanents par rapport à 2016. À cela, on ajoute 70 contrats de projet au total.

Pour notre organisation, nous reconduisons nos remarques des années précédentes : réduction des emplois permanents et augmentation de la précarité n'ont jamais permis de faire face aux enjeux à long terme d'une collectivité aux compétences et aux missions pérennes.

Concernant le rapport social unique, habituellement, il répond à un formalisme tout particulier, qui permet peu aisément l'analyse. Cependant, ce document a évolué l'année dernière et intègre donc désormais le fameux Index Note.

Pour rappel, d'ailleurs, notre organisation syndicale réclamait depuis de nombreuses années en CST, en FSC, etc., que cette analyse soit produite. Nous félicitons donc à nouveau cette évolution guidée par la réforme de la loi de transformation de la fonction publique, qui aura eu au moins cet effet positif d'analyse et de comparabilité entre les collectivités.

Concernant l'index ou indice égalité femmes-hommes, la note de notre collectivité était en 2024 de 76 sur 100, alors que l'article 1 du décret 2024-802 place la cible à un résultat supérieur ou égal à 75 points. La note était donc très légèrement supérieure au plancher légal, d'où notre commentaire de l'époque : « On s'en sort, certes, mais de justesse ! » De justesse en termes de délai et de justesse en termes de score.

Quelles évolutions depuis l'année dernière ? FO a encore enquêté, évidemment, et travaillé sur les chiffres déjà publiés par les autres collectivités.

Pour la Région Normandie, on passe de 97 à 89 sur 100, pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes de 91 à 78, pour la Région Occitanie de 83 à 80, pour la Région Île-de-France de 80 à 93, pour la Région Centre-Val de Loire de 69 à 89. La MEL, que nous avons déjà comparée l'année dernière, baisse aussi de 94 à 89. Parmi les mauvais élèves, la Région Pays de la Loire passe de 80 à 73. Toutefois, le score de la Région Hauts-de-France nous inquiète, puisque nous passons désormais de 76 à 70 sur 100. Notre collectivité se situe donc en zone de relégation, avec une note de bas de classement qui, au regard des autres régions, pourrait même nous faire passer pour la lanterne rouge. Nous avons eu ces confirmations avec la publication de tous les index des collectivités.

Pour nous, ce résultat de notre Région n'est pas satisfaisant. Ce qui nous étonne est que ce résultat n'est pas en relation avec l'adoption de notre deuxième plan égalité femmes-hommes. Au regard des ambitions annoncées par la Région, ce score est évidemment décevant.

Sur ces sujets, notre position a toujours été que les plans régionaux égalité femmes-hommes sont certes louables, mais également trop flous et trop peu ambitieux. Idem concernant les critères de LDG sur l'égalité femmes-hommes, que nous avons toujours considérés comme étant flous et peu clairement définis. Rien d'étonnant à ce que ces critères soient incompris des agents, incompris des OS et incompris, d'ailleurs, de beaucoup de managers de la collectivité. À chaque demande de clarification, cela paraît toujours aussi difficile.

En conclusion, au regard de nos relances demeurées sans effet sur ces sujets pendant toutes ces années, nous ne trouvons malheureusement rien d'étonnant à ce que notre score sur l'égalité femmes-hommes soit finalement peu élevé et désormais au « ras des pâquerettes ». De manière redondante, le décret ajoute même que le comité social territorial compétent est informé des résultats et actions pour supprimer les écarts de rémunérations. Sur ce point et avec la note que nous avons obtenue, nous restons aussi sur notre faim, puisque les décrets 2024-801 et 802 prévoient justement que la collectivité doit indiquer les objectifs qu'elle va se fixer avant le 15 novembre pour modifier ce score.

Malheureusement, M. FONTAINE n'est pas présent. L'année dernière, c'est lui qui était intervenu sur ce sujet. Il nous interpellait l'année dernière sur la comparaison entre les chiffres des collectivités, notamment par une comparaison entre une Mercedes et une 2CV.

Nous avons bien peur que notre véhicule régional ait encore pris quelques coups supplémentaires et que notre côte à l'Argus des Régions soit particulièrement faible. Dommage pour l'égalité professionnelle, dommage pour notre attractivité régionale.

C'est la raison pour laquelle nous aurons un avis défavorable sur le RSU. Merci.

M. GATOUX (CFDT).- Si l'on compare globalement les deux années 2023 et 2024, on peut dire que la situation s'améliore légèrement en 2024, mais avec quelques nuances.

Sur les effectifs, tout d'abord, en 2023, on était 9 444 agents, 7 828 permanents, 1 616 non-permanents. En 2024, nous sommes à 9 425 agents, 7 890 permanents, 1 535 non-permanents. L'effectif total baisse légèrement (- 19 agents), mais les permanents augmentent (+ 62), tandis que les non-permanents diminuent (- 81). Sur la répartition femmes/hommes, en 2023, il y avait 4 301 femmes, qui représentaient 55 % des effectifs globaux pour notre institution. En 2024, 4 340 femmes, toujours la même proportion qui s'est stabilisée (55 %).

Concernant les effectifs par communautés (lycées et CREPS, services et ports) :

- Pour commencer, avec les lycées et CREPS : permanents en hausse (+ 97 en 2024), non-permanents en baisse (- 68). Légère progression sur les permanents en lycée, liée à la politique de déprécarisation. Néanmoins, nous avons toujours une différence de 500 postes perdus depuis 2016. Sur les effectifs lycées et CREPS, effectifs permanents en 2023, on était 4 608 agents, en 2024, 4 705 (+ 97). Agents temporaires en 2023, 1 255, en 2024, 1 187 (- 68), donc une baisse confirmant la stratégie de stabilisation des emplois. L'hémorragie semble avoir cessé dans les lycées, avec un effectif maintenu. Néanmoins, nous avons toujours une différence de - 586 postes, soit 9,41 % depuis 2016.

- Sur les effectifs services et ports : effectifs permanents en 2023, 3 220, en 2024, 3 185 (- 35 postes). Agents temporaires, 68 en 2023, 63 en 2024. Permanents en baisse (- 35). Une baisse des catégories C dans les services (990 contre 1 031).

Sur les formations et carrières :

- Formations, plus de 20 % des agents en catégorie C ont été formés entre 2023 et 2024, même s'il reste un fort taux d'absentéisme des agents des lycées.

- Concernant les promotions, 1 010 promotions en 2024, soit plus de 58 % en plus par rapport à 2023. Plus 97 permanents dans les lycées, moins 68 temporaires : cette baisse confirme la stratégie de stabilisation des emplois réclamée par les organisations syndicales depuis des années. La déprécarisation progresse, surtout dans les lycées (+ 97 permanents, - 68 temporaires). C'est 328 déprécarisations, loin des 1 000 annoncées.

La CFDT s'en réjouit. Cependant, les titulaires rencontrent des difficultés pour la mobilité. La CFDT demande : à quand des campagnes de mobilité différentes entre les titulaires et les contractuels ?

Sur l'égalité professionnelle, taux de féminisation stable, on est à 55 %. L'écart de rémunérations reste existant, en défaveur des femmes (65 % des mobilités sur des postes de managers ont concerné des hommes). Il existe une progression des femmes promues (+ 181 entre 2023 et 2024). Malgré tout, il reste une grande inégalité pour les agents des lycées, par exemple sur le grade d'agent de maîtrise.

Le taux de promotion des lycées : 1,2 % pour les hommes et 0,5 % pour les femmes.
Taux de promotion dans les services : 23 % hommes et 23 % femmes.

Sur les départs en retraite : hausse des retraites en 2024, surtout dans les lycées. Le vieillissement est confirmé. La part des agents de plus de 55 ans est en hausse (environ 48,8 % contre 39,3 % en 2023, + 140 agents de plus de 55 ans en un an). La pyramide des âges dans les lycées ne change pas, avec 69,1 % des agents de plus de 50 ans.

Les moins de 30 ans sont passés de 86 à 103 effectifs, mais cela va rajeunir par rapport à la pyramide des âges. N'est-il pas nécessaire de recruter des agents plus jeunes lors de la déprécarisation ?

Sur la santé, les maladies professionnelles dans les lycées sont en forte progression : 80 % des agents contre 43 % en 2023.

Des agents régionaux en situation de handicap : on observe un taux de 11,63 % comparé à 10,8 % en 2023.

La CFDT demande rapidement de véritables actions sur l'usure au travail et la prévention dans les établissements. De plus, sept agents ont été placés en cessation anticipée d'activité, dont six perçoivent l'allocation des travailleurs de l'amiante et une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité. Serait-il possible d'avoir la ventilation ports, établissements éducatifs et siège ?

On peut remarquer un taux de mortalité supérieur : 16 collègues en 2023 et 23 en 2024, avec le décès de 14 femmes pour 9 hommes. En comparaison, en 2023, 7 femmes et 9 hommes. Peut-être une conséquence de la réforme des retraites.

Sur la politique RH, 211 apprentis dans la collectivité, 136 dans les lycées. On est loin de la promesse d'un apprenti par lycée. Très peu sont recrutés en fin de cursus. Plus d'agents formés, 20 % pour les catégories C et 1 010 promotions, contrairement à 639 en 2023, soit une progression de 58 %.

Nos points de vigilance pour la CFDT : effectif total en légère baisse (19 agents), âge moyen de 50,2, on passe à 50,5, les agents de plus de 55 ans, 39,3 % en 2023, on est à 40,8 % en 2024. La pyramide des âges doit rester un enjeu majeur.

Je vous remercie.

M. GOBAUX (FA).- Tout d'abord, nous tenons à souligner la déprécarisation dans les lycées, notamment d'apprentis. Cela permet de rajeunir nos effectifs tout en formant les jeunes à nos métiers. Malheureusement, il va falloir encore travailler à accueillir et à garder plus d'apprentis, afin de continuer ce travail, car cela n'a permis que de maintenir notre moyenne d'âge d'agents. Enfin, nous félicitons les équipes pour la formation, car un effort particulier a été fait pour les agents de catégorie C, passant de 48 % à presque 68 % d'agents formés.

En bref, accueillons des apprentis, que ce soit dans les lycées, mais aussi dans les services, gardons-les après leur apprentissage et formons nos agents.

Mme GRITTI (UNSA).- Tout d'abord, nous partageons tout ce qui vient d'être dit. Nous n'allons pas tout reprendre. Cela va être beaucoup plus court.

Si l'on synthétise, problèmes de visites médicales obligatoires non respectées, les femmes qui subissent de plus en plus les emplois précaires, les déprécarisations qui ne suffisent pas, à notre sens, en tout cas au moins à compenser les départs en retraite, la baisse des CDD dans notre collectivité, qui engendre un surcroît de travail pour les agents présents, l'absentéisme qui est relativement important.

Nous demandons aussi plus de prévention, afin d'éviter un maximum d'accidents du travail.

Il a aussi été question d'écarts de régimes indemnitaires par rapport notamment aux postes occupés. On voit que les manageurs masculins restent tout de même majoritaires dans cette institution. Forcément, il y a un écart en matière de rémunérations femmes-hommes.

Le taux de promotions par grade nous semble relativement faible. Pour mémoire, on a dû, à plusieurs reprises, intervenir pour augmenter ce taux de promotions, d'avancements de grade, puisque les ratios d'avancement de grade peuvent se négocier avec le président de Région, contrairement au quota de promotions qui se détermine au niveau national. Pour les avancements de grade, nous sommes passés de 50 %, que l'on avait avec l'ancien président, à 60 % avec M. BERTRAND. Cependant, lorsque l'on fait nos calculs, le compte n'y est pas. Il y a donc une délibération qui précise 60 %, mais cela a été dit tout à l'heure, quelquefois, ce ne sont que quelques pour cent, notamment pour les agents en lycée. Ainsi, stop au critère restrictif qui fait mentir la délibération.

Merci.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ? Je n'en vois pas.

Je voudrais tout d'abord m'associer aux remerciements qui ont été faits en direction du service sur la qualité du rapport. Je pense que c'est extrêmement précieux que l'on ait un rapport qui soit clair, complet et qui donne des indications permettant à chacun de faire le bilan de la situation et d'avoir des perspectives aussi pour l'avenir. Vos remarques vont toutes dans ce sens. Vous avez été plusieurs à noter la qualité de ce rapport. Je voulais le souligner en préambule.

Ensuite, je voulais noter avec satisfaction que pratiquement toutes les organisations syndicales ont remarqué des aspects positifs dans ce RSU. Ce n'est pas toujours le cas. Cela n'a pas toujours été le cas. Permettez-moi donc de dire que j'apprécie ces remarques et cette reconnaissance qui est faite au travail effectué par la DRH, avec toutes les directions, puisque c'est un travail complètement partenarial qui est effectué.

Puis, une petite remarque sur la médecine du travail : j'entends bien les remarques que chacun de vous formule, mais on sait à quel point il est difficile d'avoir des médecins du travail. Ceci explique probablement la situation.

C'est un sujet qui existe, à ma connaissance, dans toutes les collectivités. J'ai quelques points de repère dans d'autres que celle-ci. Le souci est le même. Si vous voulez que je compare par rapport à la fonction publique d'État, je peux vous dire que j'ai été en poste dans la fonction publique d'État pendant 35 ans. J'ai eu une visite médicale lorsque j'ai été nommée et j'ai eu, pendant toute ma carrière, une visite médicale. Je ne dis pas que c'est bien, évidemment, mais je ne dis pas non plus que la situation est satisfaisante pour autant dans

nos collectivités. C'est un point de comparaison qui vaut ce qu'il vaut, mais c'est un exemple concret. Je vous garantis que ce que je vous dis est vrai.

M. JOHO.- Merci, Madame la Présidente, pour ces quelques mots.

Également, je voudrais remercier la petite équipe de la Direction des Ressources Humaines, car nous avons une DRH qui fait un travail admirable, je peux même dire exceptionnel. Ils ne sont pas forcément très nombreux.

Je sais que, depuis 3 ans, grâce à l'élan donné par le président BERTRAND et vous, Madame FOURÉ, je vais dire trois choses d'un point de vue politique :

- 1 000 déprécarisations qui seront faites cette année. Là, vous en voyez les effets concrets : 1 000 promotions qui ont été réalisées l'année dernière et qui seront de nouveau faites cette année.
- Un régime indemnitaire, où l'on va terminer l'alignement des agents des lycées catégorie C sur celui du siège.
- La reconnaissance de ceux qui sont engagés dans des activités spécifiques, qu'ils soient formateurs internes occasionnels, qu'ils fassent de l'intérim, qu'ils soient parrains, etc. Il y a tout un dispositif aujourd'hui. Lorsque l'on fait quelque chose de plus pour la collectivité, on en voit une rétribution.

Tout cela a généré derrière, sur quelques messages très forts, énormément de travail. Ce travail, ce sont les équipes de la DRH. Je me retourne donc vers elles pour leur dire : merci. Merci à tous les collègues qui ont mis cela en place.

Effectivement, des aspects positifs ont été évoqués par les différents syndicats. Par exemple : la formation des catégories C qui a progressé de plus de 50 %, c'est aussi extrêmement satisfaisant, l'accompagnement à la mobilité des agents qui a été multiplié par trois, des dispositifs de signalement qui sont aujourd'hui concrets, mis en place, instruits. Il n'y a pas une seule situation d'un agent, qui viendrait à dire quelque chose au sein de la collectivité, qui n'est pas instruite de manière professionnelle, avec un calendrier et des éléments de réponse qui sont apportés.

Un projet TOUS APTES qui, depuis un an, se met en place. On est sur un temps plus long, car on n'est pas sur un claquement de doigts ou une simple décision de déprécariser ou de faire beaucoup plus de promotions. Ce projet n'est pas un acte administratif. Cela demande plus de sensibilité et de travaux conjoints. C'est un travail un peu plus long.

Effectivement, en matière de perspectives, dire qu'il y a des sujets décevants en 2024, je le partage, mais on va en même temps proposer un plan d'action sur l'égalité professionnelle. Je laisserai les collègues en parler.

Sur la question des apprentis, j'entends aussi, mais le sujet est empoigné, puisque le président a annoncé avec vous, Madame FOURÉ, le recrutement direct de 300 apprentis sur la période de 2026 à 2029, 700 nouvelles déprécarisations sur cette période de 2026 à 2029. Il y a donc eu beaucoup de choses faites et, en même temps, on est sur l'élan pour continuer la construction de tous ces éléments positifs.

On va aussi continuer de travailler le sujet de l'absentéisme. On évoquait le sujet tout à l'heure : comment on pourrait faire les 4,5 jours également dans les lycées, travailler sur des temps de récupération un peu plus importants. Là, il faut rentrer dans la finesse des choses. Surtout, je le dirai toujours, c'est d'abord l'activité qui prime. C'est le service à l'usager, puis voir comment on sait s'organiser sur la base des ressources que l'on a.

Ensuite, je souhaiterais préciser une inexactitude sur l'interprétation des chiffres. Si l'on regarde les chiffres, en 2021, sur le nombre de CDD, vous disiez 1 416 *versus* 1 187. Oui, mais si l'on reprend en 2019, avant Covid, on était à 1 089. Il faut donc apprécier. Si vous regardez les chiffres de 2020 et 2021, on est aux alentours de 1 400, et si l'on reprend 2019, on est à 1 089. C'est peut-être un élément qu'il faut regarder.

En revanche, une erreur sur la question du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) : je réaffirme que la collectivité est bien dotée d'un document unique, puisqu'il y a eu un vote le 11 décembre 2023 en FSC sur ce sujet. Ce document sera complété, puisque, vous l'avez fait remarquer, il fallait retravailler le sujet des RPS. C'est chose faite, puisqu'au prochain ordre du jour de la FSC sera proposée une méthodologie. On aura un document unique qui embrassera l'ensemble des risques professionnels pour les services et ports. Vous savez par ailleurs que, sur la partie des lycées, c'est l'autorité fonctionnelle qui est compétente dans l'élaboration des risques professionnels de nos agents des lycées.

Merci.

Mme DÉMARETZ. - J'aimerais ajouter, car je sais que Jean-Paul FONTAINE le ferait, sur la partie égalité professionnelle femmes-hommes, les efforts faits dans les différents plans qui ont été votés. Leurs mises en œuvre de façon opérationnelle sont là. Effectivement, cela ne se voit pas dans les chiffres. Je ne laisserai pas un indicateur, de par son mode de calcul, remettre en cause les efforts qui sont faits. La baisse de cet indicateur résulte notamment de l'augmentation en volume très important du nombre de femmes promues. Parce que, à un moment donné, la façon de calculer un indicateur nous fait baisser cette note, cela ne doit absolument pas remettre en question notre façon de piloter ce projet important et de l'emmener là où l'ambition veut l'emmener.

Mme FOURÉ. - Merci de cette précision utile.

M. ROY. - Pour compléter les mots d'Audrey DÉMARETZ, à l'occasion de la réunion préparatoire, on avait déjà échangé sur l'index égalité professionnelle. Vous m'aviez demandé de vous envoyer le décret, avec la précision du mode de calcul des différents critères, qui sont les quatre indicateurs. Vous remarquerez que le mode de calcul de l'index égalité professionnelle a été imposé aux collectivités en juillet 2024, donc post-lignes directrices de gestion révisées par la collectivité.

Lorsque l'on regarde les chiffres, que j'avais partagés avec vous, nous avons baissé sur le taux de promotions femmes/hommes. Comme vient de le dire Audrey DÉMARETZ, à la faveur de l'augmentation de 58 % des avancements de grade, un déséquilibre s'est réalisé entre genres. C'est quelque chose que nous n'avions pas embarqué dans les lignes directrices de gestion.

J'avais aussi eu l'occasion de vous expliquer la mécanique sur le quatrième indicateur, qui concerne le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations, où nous étions passés d'une note de 4 sur 10 à 1 sur 10.

En effet, dans le mode de calcul, et je pense que nous pourrions le dénoncer, il y a aussi les rappels de rémunération qui sont pris en compte dans le calcul des rémunérations. Un agent du sexe majoritaire dans cet indicateur a eu un énorme rappel au titre de la maladie sur l'année 2024, ce qui a fait sortir le sexe minoritaire. Nous sommes donc passés de 4 sur 10 à 1 sur 10.

Je pense qu'il y a plusieurs choses à voir : sur les deux premiers critères, qui sont les écarts globaux de rémunérations femmes-hommes fonctionnaires, on a une note de 46 sur 50. Sur le deuxième, qui est l'écart global de rémunérations femmes-hommes sur les contractuels, nous avons une note de 15 sur 15. On peut agir aujourd'hui sur les deux derniers indicateurs : l'écart des taux de promotions et la représentation du sexe dans les 10 plus hautes rémunérations.

Je rejoins Audrey DÉMARETZ, il faut aussi saluer tout le travail fait au nom de la politique très volontariste sur l'égalité professionnelle. Nous récolterons les fruits de tout ce que nous avons mis en place depuis 2024 sur les chiffres de 2025 que nous présenterons lors du RSU 2026. En effet, les objectifs aujourd'hui, au regard des décisions qui ont été prises, nous aurons une note largement supérieure à 85 sur 100.

Voilà les quelques précisions que je pouvais apporter sur l'index égalité professionnelle.

Mme SEGHIR (CGT).- Je voudrais revenir sur l'égalité femmes-hommes. Merci Madame DEMARETZ.

Je ne suis pas « chiffres », je ne suis pas cérébrale. Je vois ce qui est fait au jour le jour. C'est mon deuxième mandat en CST. Mon premier mandat, lorsque je suis arrivée, il n'y avait pratiquement rien sur l'égalité femmes-hommes. Cela remonte à 8 ans. On a vu l'évolution. Il est vrai que la Région s'en est emparée. On a dû batailler. Avec M. FONTAINE, on a eu des petites joutes verbales. Il n'y a pas de problème. Il est vrai que cela avance – encore trop doucement, c'est mon sentiment. On commence à voir les effets, mais c'est encore trop peu. Depuis quelques années, des choses sont faites en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

On voudrait que cette disparité entre les hommes et les femmes disparaisse. Malheureusement, on sait qu'on y arrivera peut-être un jour, mais je ne serai plus là. Comme le disait mon collègue, il y a encore beaucoup de choses à améliorer pour que l'on arrive vraiment à l'égalité femmes-hommes, notamment dans les lycées. Je ne parle que de ce que je connais. Dans les lycées, on a encore beaucoup de disparités, notamment le travail, puisque l'on est majoritairement des femmes dans les lycées. Comme dans les services de la Région, mais plus particulièrement dans les lycées, les catégories C sont majoritairement des femmes. Cette égalité, on ne la voit pas forcément sur le terrain. Sur le papier, c'est très bien, beaucoup de choses sont mises en place, mais on la voit encore trop peu sur le terrain. On voudrait donc accélérer un peu.

Merci.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Je voudrais revenir sur la réponse qui nous a été faite concernant la charge de travail au regard de l'évolution des effectifs dans les lycées. Il faut comparer ce qui est comparable. C'est-à-dire que l'élément de mesure que l'on a pris, c'est en revenant sur le niveau d'emploi contractuel, pour une année où l'emploi permanent

était comparable à ce qu'il est au 31 décembre 2024. La comparaison avec 2019 ne tient pas, puisque, à l'époque, il y avait 170 agents permanents en plus dans les lycées. Il n'y avait donc pas le même niveau de personnel à l'époque.

Mme FOURÉ.- Merci des différents échanges que nous avons pu avoir, qui sont des échanges, je trouve, très constructifs. Chacun dit ce qui va bien, ce qui va moins bien, ce qui devrait être accéléré dans toute la mesure du possible. On est assez près de partager ces différents aspects.

Peut-on passer au vote sur le dossier ? (*Oui.*)

L'administration est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR			3			3
CONTRE	5	5		1	1	12
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis défavorable.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- La CGT est défavorable au vu de l'évolution de l'état des effectifs régionaux, notamment dans les lycées, depuis les dix dernières années.

M. WAVRANT (FO).- Défavorable, compte tenu de l'évolution des éléments en la défaveur de l'égalité femmes-hommes. Merci.

M. GATOUX (CFDT).- Il y a encore du travail sur ce sujet égalité femmes-hommes, inclusion handicap, usure professionnelle. La CFDT dénonce toujours la baisse des effectifs, la non-CDIsation, les non-remplacements des départs en retraite, la non-pérennisation des apprentis. Même si l'on constate des améliorations sur les passerelles entre les lycées et services, il reste néanmoins des difficultés en matière de mobilité interne.

Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Juste pour vous demander de reprendre notre petit commentaire de tout à l'heure. Merci.

Mme FOURÉ.- Bien sûr.

C'est bon sur le dossier ? Je vous remercie.

II - Rapports pour avis

II-4 – Révision des Lignes Directrices de Gestion

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Sur les critères de promotion interne et d'avancement au sein des lignes directrices de gestion, la CGT rappelle, comme elle l'a fait régulièrement, plusieurs de ses demandes concernant la carrière des agents, à commencer par la revendication constante dans l'évolution des critères internes : le retrait du critère de poste occupé. Le retrait de ce critère a permis l'an dernier une amélioration de l'accès au grade d'ATP1 des lycées, un des grades qui touchent le plus grand nombre d'agents.

Si le taux de promotions a été amélioré de façon significative pour les ATP1 des lycées en 2024, avec la suppression du critère de poste occupé qui pénalisait majoritairement les femmes, qui sont prédominantes dans ce métier, et l'abaissement du niveau d'échelon requis, le pourcentage de promotions effectives pour ces agents de lycées reste deux fois moins élevé que pour les agents des services et bien en deçà du ratio voté par la Région de 60 % de promotions possibles.

Afin de permettre une équité dans l'avancement interne, nous avons proposé une poursuite de la révision des critères, notamment la baisse supplémentaire du niveau d'échelon requis, afin de permettre d'atteindre le ratio de 60 % d'agents promus adopté par la Région.

Le critère d'ancienneté, qui est abaissé à un an dans le 10^e échelon, nous nous en félicitons pour les agents concernés. Si cela permet de maintenir le nombre d'agents promus d'une année sur l'autre, on sera toujours bien loin de l'objectif de 60 %.

D'autres dispositions contre lesquelles nous sommes intervenus restent en place :

- Le critère de poste occupé reste en place sur d'autres grades, notamment sur le grade d'agent de maîtrise. Il exclut les agents qui sont sur un poste classé en catégorie C, alors qu'il s'agit d'un grade de la catégorie C.
- La fin depuis l'an dernier de la prise en compte de l'année de l'examen comme critère prioritaire pour les promotions des techniciens.
- La promotion à la main des hiérarchies, qui peut pénaliser des agents qui remplissent les critères et dont la manière de servir est pourtant satisfaisante.

Enfin, nous restons prudents sur les annonces faites en matière d'avancée sur l'égalité professionnelle, avec le critère indiqué sur un rééquilibrage des promotions femmes-hommes s'il y a un différentiel qui dépasse 3 % par rapport à la répartition des promouvables, qui se ferait donc au détriment du classement par l'ancienneté. Il s'agit, avec ce critère, de jouer sur la notation de la Région au regard de la façon dont est établi l'index national en matière d'égalité dans la promotion.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle passe par des mesures de fond sur l'égalité d'accès aux fonctions d'encadrement, à la formation, aux heures supplémentaires, par la lutte contre le travail précaire ou le temps partiel subi.

Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Comme vous le savez, l'UNSA a vraiment œuvré depuis très longtemps pour avoir des critères clairs, transparents et hiérarchisés, afin de permettre les avancements de grade et les promotions en toute transparence.

Dans le cadre de la révision des LDG, il y a de cela pratiquement 2 ans, les critères ont été revus, notamment celui du poste occupé, ce fameux groupe fonctionnel qui n'est, ni plus, ni moins, qu'un niveau de responsabilité par rapport au poste occupé. Il a été modifié, c'est-à-dire qu'il se trouvait en deuxième position, juste après, bien sûr, l'entretien professionnel, qui est un critère obligatoire, statutaire. Il a donc été déclassé en troisième position. En deuxième position, c'était l'ancienneté dans le grade ou dans le cadre d'emploi lorsqu'il s'agissait d'une promotion.

Nous sommes intervenus auprès du président pour que ce soit revu. Cela a été entendu pour les promotions, puisque ce critère de poste occupé est revenu en deuxième position, ce qui semble logique. En effet, un agent qui occupe un groupe fonctionnel supérieur, donc un agent qui a pris des responsabilités se devait d'être promu dans le cadre d'une promotion ou d'un avancement de grade. Sinon, forcément, vous imaginez, cela engendre de la démotivation. Dans ce cas, pourquoi établir des groupes fonctionnels ? On sait très bien qu'il existe un décret demandant qu'il y ait des groupes fonctionnels, notamment par rapport au RIFSEEP. Néanmoins, *in fine*, à l'interne, pour quoi faire si l'on enlève, on décline ce niveau de responsabilité en troisième position ?

On a été entendu pour les promotions internes, il est revenu en deuxième position. Merci donc au président de nous avoir entendus. En revanche, pour les avancements de grade, ce critère a été déclassé, depuis la mise en place des LDG, en troisième position, en mettant en deuxième l'ancienneté. Ainsi, tout comme pour une promotion, les agents qui ont pris un poste à responsabilité s'étonnent de voir des collègues, qui sont plus anciens, mais qui n'occupent pas un poste à responsabilité, passer devant eux. Cela semble logique jusque-là, puisque prendre des responsabilités pour lesquelles, d'ailleurs, la plupart des agents ne sont pas rémunérés, puisqu'il faut attendre la promotion et l'avancement de grade pour se voir récompenser d'avoir pris des responsabilités. Là, avec ce qui a été mis en place avec les LDG pour les avancements de grade, le groupe fonctionnel, donc le niveau de responsabilité, puisqu'il faut être très clair, n'est plus pris en compte. En tout cas, il est en troisième position. Forcément, cela engendre de la démotivation pour nos agents qui ont pris des responsabilités.

On entend que le but recherché est la promotion des avancements de grade pour les femmes, qui sont souvent pénalisées, car, lors des recrutements, généralement, on le sait, beaucoup de postes de managers, ce sont les messieurs. C'est un problème de fond. Changer les critères semble injuste pour beaucoup, puisque leurs responsabilités ne sont plus prises en compte. Il s'agit surtout de faire en sorte que les femmes soient davantage formées pour accéder à des postes supérieurs de responsabilité pour, *in fine*, être promues.

Opérer de cette manière, parce que, d'un autre côté, un autre décret dit que, dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, un minimum de 3 %, oui, on l'entend. J'ai beau être une femme, je ne peux pas rester sans réagir face à cette injustice dans le cadre des avancements de grade, où des agents ont fait l'effort de prendre des responsabilités supérieures pour lesquelles, avec le système proposé, ils ne seront pas récompensés.

Nous souhaitons vraiment que le problème de fond au niveau de l'égalité femmes-hommes soit pris à bras-le-corps, pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de niveau supérieur. Nous ne pouvons pas accepter, dans le cadre de la révision des LDG, des critères qui mettent en place une injustice pour nos agents ayant pris des responsabilités supérieures.

Je rappelle que, dans notre collectivité, on a des personnes de catégorie C qui occupent des postes de catégorie B, pour lesquels ils ne sont pas payés. Il faut à un moment donné, forcément, pour des agents, soit passer les concours, soit attendre la promotion interne ou l'avancement de grade. Lorsqu'elle arrive, les critères ont parfois changé, comme c'est le cas aujourd'hui.

Nous ne pourrons pas voter, malheureusement, favorablement cette proposition. Nous attendons vraiment des modifications de fond pour permettre aux femmes d'être promues comme ces messieurs. Merci.

M. WAVRANT (FO).- Pour notre organisation syndicale, sur ces révisions de LDG, nous avons des avancées positives et des constantes.

Les avancées positives, évidemment, c'est la réduction à une année d'ancienneté dans le 10^e échelon d'ATP2 pour un passage en ATP1, et notamment une promesse d'augmenter les promotions à 183 promotions supplémentaires en 2026.

Pour le reste, en revanche, d'autres éléments font toujours défaut :

- La clause de revoyure annuelle des LDG est toujours exclue, alors que les promotions, elles, demeurent annuelles.
- La définition et l'application de certains critères de type femmes/hommes ne sont pas précisées. Un bilan de son application n'est d'ailleurs pas présenté. Un critère de différence pour l'égalité femmes/hommes de 3 % nous est posé, sans même que, à la lueur des textes transmis, la chose soit réellement compréhensible. Nous espérons des éclaircissements sur la mise en œuvre pratique et une communication claire en direction des agents.
- La promotion au grade d'agent de maîtrise reste conditionnée à occuper un poste B3 ou équivalents ou... Il y a tellement de « ou » maintenant que cela devient difficile à comprendre. Or, le grade d'agent de maîtrise, comme nous l'avons déjà rappelé antérieurement, est un grade de catégorie C. Pour nous, il y a une discordance complète entre le grade de catégorie C et le poste occupé qui est calibré B3 au regard de notre régime indemnitaire. La politique régionale sur ce sujet amène donc à bloquer la promotion interne des agents de catégorie C des lycées.
- Sur la revoyure globale du taux de promotion de 60% des agents de la collectivité, délibéré en 2016, n'est toujours pas envisagée à la hausse. Nous souhaitons, et nous le rappelons tous les ans, qu'il y ait à nouveau une délibération qui révisé le taux de promotion de la collectivité.

Enfin, des constantes : la politique des entonnoirs se poursuit. Les délais de carence foisonnent à souhait en cas de mutation, c'est-à-dire d'arrivée dans la collectivité, en cas de sanction et en cas de non-sanction aussi, puisque l'on a même prévu un délai de carence entre deux promotions. Pour ceci, voir l'annexe 2 des LDG.

C'est ce qui guidera évidemment notre position de vote concernant ce dossier. Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Comme je l'ai fait tout à l'heure, mais c'était un autre sujet, je voulais évoquer cette délibération qui prévoit 60 % d'avancements de grade. Il faut tout de même savoir que c'était une lutte pour obtenir ce pourcentage. À l'origine, l'intersyndicale demandait 100 % d'avancements de grade, puisque vous savez que, pour être promuable, il faut attendre des années et, bien entendu, avoir un entretien professionnel positif. Nous n'avons pas été entendus sur les 100 %, mais sur 60 %.

Cependant, au fil des années et maintenant avec les LDG, les critères se font de plus en plus restrictifs et ne permettent pas, pour beaucoup de grades, d'arriver à ces 60 %. C'était pourtant un engagement politique. Qu'en est-il ? On entend bien que, derrière, c'est une gestion du budget. Dans ce cas, il faut que l'on puisse rediscuter de ces fameux quotas, que nous souhaitons voir évoluer, comme nous l'avions demandé à l'arrivée de M. BERTRAND.

Je souhaitais aussi préciser que s'il y a une volonté réelle de la collectivité de promouvoir nos agents, il faut savoir que le grade d'agent de maîtrise ne prévoit pas de quota. Tous les agents, notamment beaucoup d'agents des lycées, sont promouvables dans ce grade. Il serait vivement conseillé d'en arrêter avec ces critères très restrictifs : il faut occuper un poste de manager catégorie B, qu'est-ce que cela vient faire là, puisque c'est toujours du cadre d'emploi de catégorie C ? C'est trop restrictif. C'est aberrant, puisque l'on ne peut pas demander à un agent d'occuper un poste de B pour être promu toujours en C. Jusque-là, je pense que personne ne comprend.

Il n'y a pas de quota, j'insiste bien, pour agent de maîtrise. Arrêter avec ces critères permettra à de nombreuses femmes et de nombreux hommes d'être promus.

Merci.

M. BEDLEEM (CFDT).- Trois organisations syndicales ont pris la parole avant nous. Nous nous retrouvons complètement dans ce qui a été dit par ces trois organisations. Ce n'est pas surprenant pour deux d'entre elles, puisque nous sommes dans l'intersyndicale concernant les LDG. Je vais donc raccourcir un peu mon intervention.

Je vais toutefois quand même ajouter quelques considérations, si vous le voulez bien.

Deux-mille-sept-cents agents attendent de passer agents de maîtrise. La CFDT demande un passage pour tous les agents devant être prochainement à la retraite, afin qu'ils puissent en profiter lorsqu'ils seront à la retraite. Les femmes ne représentent que 15,8 % dans ce cadre d'emploi contre 15,9 % en 2023. C'est encore une baisse.

La CFDT a indiqué lors du CST de juin 2023 que la cotation en B3 des agents de maîtrise soulève des questions par rapport aux techniciens également B3 et à l'évolution des ATP1 dans les EPLE. Tous ces agents vont être mis en concurrence. Il leur est demandé une ouverture à C2. Ce changement de critères bloque les avancements et promotions. Cinquante agents de lycées ne passeront jamais agents de maîtrise. Nous réitérons ce propos.

De manière globale, le faible accès à des postes de catégorie B soulève des questions, notamment au vu du nombre de catégories C faisant office de B. C'est vraiment une préoccupation importante. Dominique l'a aussi mentionnée.

La CFDT s'interroge toujours sur l'évolution de carrière des agents et sur l'importance d'un point de vue financier de passer agent de maîtrise, notamment pour la retraite, mais pas seulement. On a des agents qui, en passant en maîtrise, voient leur salaire légèrement régresser. Un rattrapage est donc fait pour pouvoir maintenir un niveau de salaire, de traitement.

La CFDT avait pointé en juin 2024 que les promotions internes des grades de techniciens et rédacteurs sont une usine à gaz pour un nombre beaucoup trop faible de possibilités. C'est toujours vrai.

Pour la CFDT, les évolutions proposées dans cette délibération sont intéressantes et même positives, puisqu'elles permettent quelques promotions supplémentaires. Cependant, nous demandons toujours plus de transparence et un effort de la collectivité pour promouvoir bien davantage d'agents.

M. GOBAUX (FA).- Au niveau de la Fédération Autonome, nous voulions revenir sur un grade, même s'il a été évoqué juste avant, je pense que vous comprendrez très bien duquel il s'agit, c'est celui d'agent de maîtrise. Aujourd'hui, nombre d'agents sont bloqués pour passer au grade de technicien, en raison des quotas qui sont décidés nationalement. En revanche, pour le grade d'agent de maîtrise, nous n'avons pas de quota tel qu'il est là. Nous avons regardé. Les deux grilles entre l'ATP1 et l'agent de maîtrise, puisque l'agent de maîtrise est le grade d'avancement à partir de l'ATP2, ce qui est équivalent, il y a un différentiel de seulement 3 points d'indice, soit 14,76 €. Voilà la réalité entre ces deux grilles.

Aucune contrainte administrative, du coup, pour faire avancer nos agents, à part ce critère de poste B3, alors que c'est bien une grille de catégorie C.

Nous demandons que ce grade soit accessible à partir des grilles C2 et non plus B3. De plus, cela rejoindrait une demande de la Fédération Autonome de longue date. C'est-à-dire que cela permet aussi aux agents de sortir du cadre d'emploi des lycées. Pour nous, c'est aussi important à souligner.

M. JOHO.- Juste dire un mot, puis je laisse la parole à Hubert-Alexandre, sur le sujet des promotions. Je suis attentif à tout ce que vous dites, mais les chiffres ont la vie dure. La réalité de l'existence des promotions qui ont doublé depuis 2024, cela, c'est concret. En 2025, on va faire la même chose. La reconnaissance des agents est donc réelle. La perspective d'avancement de grade et de promotion est aujourd'hui réelle et concrète au sein de la collectivité. Merci.

M. ROY.- Je vais compléter. Si l'on maintient le rythme des 1 000 promotions par an, sur 3 ans, on aura promu plus de la moitié des agents qui ont l'ancienneté requise pour une promotion. Ainsi, 50 % en 3 ans, ce n'est tout de même pas mal. On sera sur un rythme où le taux de promotion est très important.

Je voulais revenir sur plusieurs éléments, car énormément de choses ont été dites. Je ne pourrai pas répondre en tous points.

Ce qui me paraît extrêmement important, entre nous, c'est qu'il va bien falloir que l'on trouve un juste équilibre, notamment sur l'égalité professionnelle. On doit prendre des décisions et l'on doit avoir une posture de congruence. On ne peut pas dire que l'on ne retient plus le genre dans le cadre des avancements de grade et des promotions internes et, en même temps, critiquer le fait que l'on ne respecte pas le cadre de l'index égalité professionnelle ; d'autre part, nous dire qu'il y a plus de précarité chez les femmes que chez les hommes lorsque l'on regarde le repère social et en même temps, lorsque l'on veut augmenter leur taux de promotion, on nous dit : « Non, on n'est pas d'accord, car on ne fait pas de discrimination positive », etc.

Je suis prêt à travailler avec vous pour avoir une réflexion macro et systémique, pour que l'on soit congruent. En effet, lorsque l'on passe d'un sujet à l'autre, vous critiquez et vous vous contredisez.

Ainsi, travaillons ensemble pour que l'on trouve les points d'équilibre sur le respect d'évolution des carrières indépendamment des sexes. En même temps, il y a un sujet de société aujourd'hui, qui est tout de même l'égalité professionnelle. On me dit qu'il faut remettre le critère de responsabilité de poste, mais on mène aujourd'hui une politique d'accompagnement, de développement des carrières des femmes, que ce soit le Pass management, Cap management, sur tous les dispositifs d'égalité professionnelle, etc. En même temps, il y a une réalité : aujourd'hui, encore en 2025, ce sont plus des hommes qui occupent ces responsabilités. Remettre ce critère de responsabilité avant l'ancienneté, c'est à la défaveur des femmes.

En une demi-heure, on a finalement évoqué sept ou huit choses qui se contredisent. Si la politique de la collectivité, c'est le soutien à l'égalité professionnelle et à l'avancée de la place des femmes dans notre société, il va falloir que l'on soit congruent. Je veux bien que, la prochaine fois, on regarde tous les critères et que l'on calcule ensemble, en séance, quelles en sont les conséquences. Cependant, on ne peut pas nous demander de soutenir les femmes et dire, lorsque l'on passe à la promotion : « Non. On ne soutient pas particulièrement les femmes, mais on revient à une promotion non genrée. » Soyons donc cohérents et congruents.

C'est une proposition. On peut y travailler ensemble dans un groupe de travail ou dans le groupe égalité professionnelle. Pourquoi ne pas regarder quelle est la politique salariale, la politique de promotion, les dispositifs, etc., et voyons ensemble ou, en tout cas, établissons ensemble une vision systémique et macro.

C'est bien évidemment en référence aux 3 %. Je ne veux pas ouvrir le débat maintenant. C'est juste une information : en 2024, on a eu une dégradation de l'indicateur 3 – ce qui nous a été reproché – par rapport à 2023, à 20 agents près. C'est-à-dire que sur toutes les promotions en 2024, sur les plus de 1 000, cela s'est joué à 20 agents, ce qui dégrade notre note. Une fois de plus, on en discutera entre nous. Comment fait-on pour respecter cela ? En 2025, aujourd'hui, lundi 6 octobre, on devrait être à près de 3 %. Vous avez vu, je vous ai envoyé les documents, on vise une note de 17 sur 25. On ne va même pas chercher la meilleure note. Pour avoir une note de 17 sur 25 sur l'indicateur 3, il faut être à moins de 3,1 % d'écart entre le nombre de promouvables et de promus entre hommes et femmes.

C'est aussi une proposition, à un moment donné, et tant mieux si l'on n'en a pas besoin cette année, de pouvoir se saisir, à quelques situations individuelles, de la possibilité d'équilibrer et de prendre en compte, justement, ce critère d'égalité professionnelle.

Sur les carrières, notamment pour l'accès à la catégorie B, vous le savez tout aussi bien que moi, car on en a déjà débattu, on vous l'a présenté et on l'a soumis à l'avis, il y a tout de même un plan de promotion de plus de 150 managers pour les lycées. On va en embarquer beaucoup plus que cela, puisque s'il y en a 150 dans les lycées, au regard des décisions qui sont prises, on va embarquer aussi ceux des services. On sera donc à près de 190 agents faisant fonction aujourd'hui, de catégorie C, qui seront promus dans les 3 ans. Vous savez qu'il y a un dispositif RQTH, où l'on va en ouvrir 59, ce qui va alimenter notre possibilité de promotion interne en 2026 et 2027, un concours interne de techniciens, notamment pour les agents des lycées, dès 2026, avec 50 postes ouverts. C'était pour répondre aussi à l'accompagnement des catégories.

Je terminerai sur un point, car on le verra après, dans le cadre de la PSC. Si vous avez bien regardé tous les tableaux que je vous ai envoyés, pour pouvoir vous projeter sur les taux de participation de la collectivité dans le cadre de la PSC, on remarque que la tranche en dessous de 2 000 € pour les personnes titulaires s'amoindrit de plus en plus. Nous n'en avons plus que 700. Cela signifie 10 % de notre population aujourd'hui. Une petite minorité de catégories C perçoit moins de 2 000 €. C'est-à-dire que plus de 90 % des agents de la collectivité territoriale gagnent plus de 2 000 € par mois. Au regard de l'alignement du régime indemnitaire jusqu'en 2028, normalement, cette tranche devrait presque disparaître.

J'appelle à votre attention cette information, qui me semble importante pour bien comprendre la politique salariale et de soutien de la collectivité pour le pouvoir d'achat des agents de notre institution.

Merci.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Je ne voulais pas forcément intervenir sur ce sujet, mais vous nous tendez une perche. Vous évoquiez l'expérimentation du passage en catégorie B sous forme de détachement pour les agents bénéficiant d'une RQTH. Aujourd'hui, cette disposition, si elle est retenue et validée par la Région, elle va s'appliquer pour la filière technique. Il serait intéressant que l'on envisage d'avoir le même type de mesure pour les autres filières.

C'est le sens d'une des questions diverses que l'on a posées.

Mme GRITTI (UNSA).- Je voulais rebondir sur les propos du DRH.

Effectivement, il y a une réflexion à mener. On n'attend que cela. À quand le groupe de travail pour revoir les LDG, faire des simulations, voir où l'on en est, voir comment on peut promouvoir, certes, plus de femmes, mais en faisant attention à ne pas être injuste, notamment par rapport aux responsabilités exercées, faire en sorte de diminuer ces critères restrictifs pour accéder au grade d'agent de maîtrise, où il n'y a pas de quota, voir ce que cela donne ?

Dans nos propositions, on ne contredit absolument rien. On est toujours resté, en tout cas pour l'UNSA, sur la même ligne de conduite : l'égalité de traitement, surtout faire en sorte de garder les responsabilités, sinon vous allez forcément démotiver nos agents, mais traiter sur le fond l'accès des femmes aux différents postes, notamment à responsabilités. C'est un travail de longue haleine. Cela ne peut pas se faire du jour au lendemain.

On a bien entendu que vous avez mis en place différents moyens pour essayer de faire en sorte que les femmes puissent accéder à des postes de management à travers la formation, le Pass management, etc. Cependant, concrètement, vous le savez, dans la fonction publique, on ne peut pas privilégier quelqu'un par rapport à son genre lorsqu'il y a un poste ouvert. Il faut donc vraiment réfléchir sur le fond, proposer un plan d'action. Je comprends votre difficulté. Il est vrai que l'on vous demande les 3 % plus ou moins tout de suite, mais cela crée d'autres injustices.

Vous comprenez que j'ai beau être une femme, je ne peux pas accepter le fait que l'on ne prenne plus en considération la responsabilité exercée par les agents. Autrement, cela signifie que beaucoup d'agents, qui attendent d'être promus depuis 10 ou 15 ans, se verront déclassés au profit du genre. Comment voulez-vous faire accepter cela ?

En tout cas, pour notre organisation, ce n'est pas possible. Il faut trouver d'autres solutions. À quand des groupes de travail pour réviser les LDG ?

Mme FOURÉ.- Par vos propos, vous confirmez le fait qu'il y a des considérations contradictoires et qu'il s'agit d'essayer de transcender ces contradictions. D'où l'intérêt de la proposition faite par M. ROY d'un groupe de travail, qui correspond aussi à ce qui a été proposé depuis quelque temps.

Mme SEGHIR (CGT).- Je ne voulais pas intervenir, mais depuis tout à l'heure, j'entends : le Pass management. Cela me fait un peu bondir. On n'a pas de retour sur le Pass management, sur ce qui a été fait exactement par rapport à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Quels sont les résultats sur les femmes ? Des femmes ont-elles été promues grâce à ce dispositif ?

Je ne voulais pas intervenir. Je sais que c'est un sujet qui... Cependant, depuis tout à l'heure, j'entends que l'on met ce dispositif en avant pour l'égalité professionnelle. Or, jusqu'à présent, on n'a pas vu beaucoup d'évolutions par rapport aux femmes. C'est un très bon dispositif, mais il faut l'améliorer et l'accompagner encore plus. Concrètement, on n'a pas de retour sur ce que cela a donné concernant l'égalité femmes-hommes.

Je ne voulais pas intervenir, mais...

Mme FOURÉ.- Vous avez le droit d'intervenir, Madame.

Mme SEGHIR (CGT).- Je sais bien, mais je me suis retenue.

Mme FOURÉ.- Je note que tout le monde est satisfait de la mise en œuvre de cette action nouvelle depuis quelque temps.

Avant d'envisager les améliorations à y apporter, encore faut-il pouvoir évaluer l'existant, évaluer la première étape qui a été passée. C'est bien l'objectif de ces groupes de travail que de faire d'abord une évaluation de cette première étape avant d'aborder les améliorations éventuelles à y apporter.

Je constate avec satisfaction que tout le monde est d'accord, en tout cas sur le fait de continuer à travailler sur ce sujet de manière complètement transversale, en prenant en compte toutes les considérations qui y sont liées. C'est un sujet complexe. On est tous d'accord sur les objectifs à poursuivre. Lorsque les objectifs peuvent être contradictoires, il faut que l'on arrive à les dépasser.

Peut-on passer au vote sur les lignes directrices de gestion ?

L'administration est pour.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR						
CONTRE	5	5		1	1	12
ABSTENTION			3			3
NPPPV						

Avis défavorable.

M. PICHONNIER (FA).- Début juillet 2024, le syndicat FA a écrit au président pour demander un passage des agents au grade d'ATP1, avec l'ancienneté au 10^e échelon, dans le grade d'ATP2, sachant qu'il avait été voté le 11^e échelon lors du CST du 10 juin 2024. Nous constatons que la décision prise aujourd'hui va dans le bon sens et que cette évolution positive a comme conséquence 398 promotions de plus en 2 ans. Ce rapport répondant à notre demande, nous ne votons pas défavorablement. Cependant, comme l'a dit mon collègue Nicolas, il doit y avoir encore des évolutions dans de nombreux grades.

Notre position sera donc une abstention.

M. WAVRANT (FO).- Bilan négatif, avis défavorable, avec pour explication de vote que, pour notre organisation syndicale, la balance globale des avantages et inconvénients des LDG penche clairement dans la négative. Le maintien de trop nombreux critères entonnoirs invalidant pour la promotion des agents est un élément majeur en la défaveur de ce dossier.

Merci.

M. BEDLEEM (CFDT).- La CFDT est favorable aux promotions plus nombreuses et à une meilleure égalité femmes-hommes dans les critères. Néanmoins, la CFDT regrette que l'administration ne suive pas le décret index égalité professionnelle. Elle se contente d'un 17 sur 25, alors qu'elle pourrait avoir un 25 sur 25. La CFDT avait présenté ses revendications en CST du 10 juin 2024 et ce rapport n'y répond qu'en petite partie.

Pour rebondir sur la proposition de M. Hubert-Alexandre ROY, nous appelons, nous aussi, à la mise en place d'un groupe de travail sur les LDG.

Mme FOURÉ.- Je voudrais juste faire observer que beaucoup de promotions ont été réalisées l'année passée, conformément à l'engagement qu'avait pris le président.

II-5 – Déploiement de l'Intelligence Artificielle au sein de la Région

Mme FOURÉ.- Je remercie M. PETIT et Mme DE PINHO d'être présents.

Mme FRANCOMME (CFDT).- La CFDT prend note de l'engagement de la Région concernant le développement de l'IA dans l'institution, à savoir ses expérimentations et les phases de sensibilisation aux agents.

Pour l'offre future de formation à l'IA proposée, la CFDT remercie également l'administration de proposer une offre de formation très étendue avec sept axes. La CFDT demande une information à tous les agents sur le déploiement de l'IA, les formations proposées, la mise en place de la charte avec un espace bien défini sur Leo.

Concernant la charte IA, la CFDT estime qu'elle n'est pas assez précise et pas assez instructive. La CFDT demande que les préconisations formulées par le DUERP en groupe de travail soient intégrées dans le document, comme la proposition d'une adresse e-mail générique qui sera plus facilement utilisable par les agents que les mentions de contacter la DSI, le RSSI ou le DPO. Elle demande aussi des précisions dans la charte sur le pourquoi on peut utiliser l'IA et pourquoi on ne peut pas l'utiliser.

Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- L'intelligence artificielle peut éviter certaines tâches répétitives à nos agents, mais nous craignons à terme des suppressions de postes, comme vous pouvez l'imaginer. C'est bien entendu une préoccupation première.

La formation est plus que nécessaire. Il faut effectivement s'approprier cette nouvelle manière de faire, il faut la sécuriser. Il faut une bonne connaissance des agents de cet outil, une charte largement diffusée, y compris par e-mail, parce que tous les agents ne vont malheureusement pas sur Leo. Il faut donc une diffusion très large et un accompagnement au long cours.

Nous souhaitons continuer les groupes de travail avec l'administration, puisqu'il y a eu quelques expérimentations et il va y avoir quelques développements dans tel ou tel domaine. Nous supposons que cela va évoluer, donc nous souhaitons être partie prenante de ces évolutions.

J'insiste sur la large communication aux agents. C'est quelque chose qui est mis en place dans notre institution, mais qui n'est pas nouveau pour tout un chacun, puisque beaucoup utilisent déjà l'IA à des fins personnelles ou à des fins professionnelles. Il y a ce problème de sécurité, notamment avec les historiques qui peuvent être enregistrés. Il faut donc vraiment informer et former nos agents.

Merci.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Le passage en instance pour avis d'un rapport sur l'intelligence artificielle avait été demandé par la CGT de façon récurrente. Cela a été également le cas lorsque, dans les groupes de travail, avait été évoquée la question du passage d'une charte.

Je vais rappeler les demandes portées par la CGT de manière générale sur la question de l'intelligence artificielle. Il s'agit de retrouver, et nous l'avons demandé dans le préambule de la charte régionale, des garanties de l'employeur régional concernant l'impact de l'intelligence artificielle sur l'évolution des effectifs. Aujourd'hui, même s'il est indiqué que l'IA n'a pas vocation à remplacer l'humain, nous ne retrouvons pas cette garantie sur les effectifs spécifiquement. Nous avons plaidé pour déployer et travailler à un plan de formation spécifique, qui inclurait un repérage des métiers qui connaîtraient l'intégration de l'intelligence artificielle au sein des fiches de poste. Nous constatons qu'un ajout a été fait au rapport de ce jour sur la question du plan de formation et que la Commission de formation du mois de décembre sera dédiée à cette thématique.

Concernant le repérage des métiers pour lesquels l'IA sera requise, on repère dans ce plan de formation que sont uniquement pointés les métiers des services informatiques concernant la protection des données et les postes de direction générale. Je pense que l'on peut avoir une vision plus fine des métiers concernés.

Autre demande de la CGT : que l'on travaille à la valorisation des métiers concernés par cette expertise sur l'IA et par ce besoin de qualification nouvelle. Qui dit qualification nouvelle dit reconnaissance et potentiellement un impact indemnitaire. Nous aurions aimé voir figurer cela dans le rapport d'aujourd'hui.

Même demande que les collègues concernant une liste qui soit explicitement utilisable par les agents des outils de l'IA, qui peuvent être utilisables par les agents Hauts-de-France.

Nous avons évoqué en groupe de travail, en lien avec d'autres instances, le fait que l'introduction d'une nouvelle technologie, telle que l'IA, doit être intégrée dans la liste des risques psychosociaux professionnels qui sont listés dans les différents documents, tels que ceux qui sont travaillés dans les formations spécialisées.

Concernant l'impact environnemental, il est évoqué, mais il n'y a pas tellement de garde-fous sur cet aspect, qui garantiraient que l'on ne se mette pas à utiliser l'intelligence artificielle à la place d'un moteur de recherche. Quels indicateurs met-on en place sur cet impact environnemental ? Aujourd'hui, l'impact environnemental est évoqué, mais on n'a pas les indicateurs.

Nous avons attiré l'attention sur le canal d'information à renforcer sur l'usage de l'IA, sur cette charte et sur les consignes en direction des agents, notamment à travers les différents canaux d'information habituels (info fiche de paye, intranet).

Puis, un dernier point de vigilance sur le fait que l'indication « bonnes pratiques » pour les agents n'exonère pas la collectivité de sa responsabilité finale et non l'agent individuellement dans l'utilisation d'un outil tel que l'IA.

Sur le rapport, en l'état, ce sera une abstention de la CGT.

M. WAVRANT (FO).- Je vais d'abord préciser que tous les commentaires qui vont suivre ont été rédigés sans recours à l'IA, puisque ce sera une obligation prochainement au sein de la collectivité.

Pour notre organisation syndicale, l'IA, c'est un peu « la course à l'échalote », expression fleurie qui avait été notamment usitée sous la plume de notre ancien DGS, Laurent VERCRUYSSSE, dans un contexte complètement différent.

L'IA est développée et expérimentée au plan mondial avec plus ou moins de succès. Elle est aussi largement utilisée par la population à des fins récréatives ; je vous renvoie à la mode dernièrement des *starter-packs*, qui a foisonné sur les réseaux sociaux. La problématique des droits d'auteur est rapidement expédiée, les conséquences écologiques de l'IA sont immenses et le besoin en ressources naturelles, notamment en eau, est considérable. Pour rappel, toutes ces ressources naturelles ne sont pas inépuisables.

Au milieu de tout cela, les collectivités territoriales, surtout les plus importantes, se lancent presque toutes dans la course au développement de l'IA. La Région Hauts-de-France n'est pas en reste. Des expérimentations ont fleuri dans les services. Les retours sont pour le moins mitigés. Nous renvoyons aux conclusions du groupe de travail IA du 8 juillet 2025, auquel nous avons évidemment participé. L'IA sécurise-t-elle vraiment notre institution et nos pratiques ? Réponse : pas vraiment. L'IA allège-t-elle notre instruction ? Réponse : pas vraiment.

Conclusion : l'IA au sein de la collectivité n'est pas encore au point pour nous aider. Décision de la collectivité : il faut donc continuer.

Idem, concernant le *Callbot* RH, est-ce qu'il s'agit d'une demande des agents de la Région ? Non, ou en tout cas certainement pas de la majorité des agents de la Région.

Pour notre syndicat, la charte sur l'IA paraît effectivement être une bonne idée pour éviter un emballement non maîtrisé, une « course à l'échalote effrénée ».

Toutefois, cette charte ne répond pas de manière précise à certaines questions que se poseront forcément les agents, et parmi l'une d'entre elles, les agents se verront-ils dans l'obligation de mentionner le recours à l'IA sur les délibérations et annexes ? De même, la mention en annexe de la charte des interdictions qui sont formulées par l'Act européen nous paraissait éclairant sur les pratiques internes à absolument éviter dans notre collectivité.

Bref, notre organisation syndicale a déjà formulé des contributions importantes, notamment lors du sommet national sur l'IA qui s'est déroulée en début d'année. L'IA est bien en marche, y compris dans notre collectivité, il n'y a aucun doute, mais l'IA est-elle réellement maîtrisée dans ses conséquences sur la sécurité des données comme dans son impact social et sur l'environnement ? Pour notre organisation syndicale, la question demeure posée.

Merci.

M. GOBAUX (FA).- Nous proposons de changer les axes de formation. En effet, le premier axe doit, pour nous, comprendre à la fois une sensibilisation, mais aussi les bonnes pratiques et l'usage de l'IA, et ce notamment en lien avec la charte, que nous souhaitons étudier et valider en CST, avant qu'elle soit proposée aux agents. L'inclusion de la présentation de la charte et de ses deux thématiques dès la première formation permettrait à la fois de découvrir l'IA, ses usages, ses aspects et surtout ses contraintes et les contraintes spécifiques à l'utilisation dans le cadre de la collectivité.

Sur la charte présentée, elle ne nous paraît pas complète. Elle ne fait pas apparaître clairement les différents types d'IA (internes ou externes) et les obligations de confidentialité nécessaires à ces deux usages. On parle de respect de la protection des données, mais cela risque de paraître flou aux agents. Quelles données peuvent être mises dans quel type d'IA, par exemple ? On parle de la charte informatique, mais celle-ci ne fait actuellement pas apparaître l'IA. Il faut également l'adapter.

Enfin, cette charte serait opposable aux agents. Pouvons-nous connaître les griefs qui pourraient être retenus et les chefs de sanction appliqués ? Peut-on le faire apparaître dans la charte afin de sensibiliser les agents à cette opposabilité ?

Merci.

Mme FOURÉ.- Merci pour vos différentes interventions.

On en est au débroussaillage du sujet. Il y a des interrogations qui se présentent à nous, mais aussi parfois des réticences. Comme on se le disait en aparté avec Mme DÉMARETZ, on est en matière d'intelligence artificielle comme on était il y a une trentaine d'années face à l'informatisation. C'est nouveau et l'on se pose des questions, c'est légitime. Il faut que l'on essaie de voir comment on peut avancer tranquillement, d'où l'idée de l'expérimentation et d'avancer pas après pas, en faisant l'évaluation au fur et à mesure de ce qui mérite d'être amélioré.

Mme DÉMARETZ.- Je suis tout à fait d'accord avec vous, Madame la Présidente. Dans les années 1980 ou 1990, quand les nouveaux outils bureautiques sont arrivés, c'était le même type de révolution. Aujourd'hui, c'est l'IA. Il y a 30 ans, si la collectivité était restée à regarder passer le train, on serait en retard et en total décalage. Aujourd'hui, la situation est la même. Nous ne pouvons pas regarder avancer l'IA sans nous y pencher nous-mêmes. C'est le premier point.

Deuxièmement, c'est un sujet dont on vous parle depuis plus d'un an. On vous a annoncé notre ambition et les expérimentations. Il me semble que l'on a pris le temps de regarder, sur les différentes expérimentations, ce qui pouvait être fait et de tirer le bilan de ces expérimentations. Il s'avère que le chemin que l'on avait pris il y a un an n'était pas le bon, c'est-à-dire de faire nous-mêmes. C'est compliqué, car on utilise des outils qui sont la propriété d'éditeurs. Travailler sur ces outils nous-mêmes n'était donc pas le bon chemin. On en a tiré les conséquences. On a revu un nouveau chemin pour y parvenir. Je trouve que, cette année, on a pris le temps de se poser toutes les bonnes questions.

Vous parliez de sécurisation ; c'est un sujet. Le sujet des données et de leur sécurisation a été l'une des priorités dans nos réflexions. J'ai le plaisir de vous annoncer que l'on a vraiment avancé sur différents sujets, notamment notre plate-forme d'aides et de subventions pour nos usagers. On travaille en expérimentation avec notre éditeur et certaines choses sortiront d'ici la fin de l'année. Je remercie les équipes qui travaillent sur cette expérimentation. À ce stade, je n'ai pas rencontré de frein des équipes qui expérimentent et c'est un point très positif. Il y a une vraie appétence sur le sujet.

Puis, il y a le sujet de ce que l'on appelle techniquement l'IA générative, c'est-à-dire ChatGPT, Perplexity ou Mistral. On a d'énormes demandes des agents pour ces outils, mais je n'ai pas voulu les mettre en place tant que l'on n'avait pas de certitude en matière de sécurisation. Aujourd'hui, j'en ai. On va donc pouvoir mettre à disposition des agents des outils qui permettront de sécuriser totalement nos données, pour qu'elles ne se retrouvent pas sur internet ou ailleurs.

Le mois d'octobre sera un mois de communication, de sensibilisation, d'échange avec les agents sur tout ce qui va se mettre en place. Dans le cadre du Mois de l'Innovation en novembre, on va pouvoir mettre à disposition des agents les premiers outils, notamment sur l'IA générative.

Mme FOURÉ.- Merci de ce propos qui éclaire véritablement la philosophie de notre collectivité.

Je passe la parole aux experts pour apporter des éléments de réponse.

M. PETIT.- Sur la charte et la communication, des démarches seront mises en œuvre pour que les agents aient des connaissances. Cela n'épuisera pas le sujet, dans le sens où ce sont des technologies qui avancent et qui se déploient. On voit que beaucoup d'éditeurs rajoutent de l'IA dans leurs logiciels et leurs outils. L'IA s'immisce dans beaucoup d'endroits. Vraisemblablement, il y aura besoin d'accompagner les agents continuellement sur le sujet. C'est à ce titre que la charte vise à trouver le bon équilibre entre donner à voir nos valeurs, nos principes et les bonnes pratiques, sans pour autant figer le propos. Aujourd'hui, on parle beaucoup de ChatGPT, mais beaucoup de choses se développent par ailleurs. Il s'agit de trouver cet équilibre.

L'information des agents est donc bien prévue dans les formations, mais c'est un sujet qui ne s'arrêtera pas avec l'adoption de la charte. Il faut essayer de trouver cet équilibre sur ce qui est à faire.

De la même manière, les agents devront prendre connaissance de la charte, comme ils ont dû prendre connaissance de la charte informatique. Il y a les mêmes logiques d'information et de prise de connaissance du sujet.

Mme DE PINHO.- Audrey DÉMARETZ a précisé que, au mois d'octobre, on allait commencer la communication. Un espace dédié sera ouvert sur Leo, qui contiendra notamment la charte et des informations pédagogiques sur ce qu'est l'IA pour les agents. Il y aura aussi une synthèse de l'IA Act, par exemple, pour expliquer les contraintes juridiques qui se posent sur le sujet. De premiers articles vont sortir. On a bien en tête cette demande de savoir ce que l'on peut faire ou non sur l'IA. Ce sera l'un des premiers sujets qui sortira sur l'intranet, avec des exemples assez pratiques pour expliquer aux agents.

L'idée est aussi de faire un point d'étape sur les actions qui sont expérimentées sur l'IA, pour que tous les agents puissent avoir l'information. Il y aura aussi une communication sur la charte dans l'intranet et une communication assez poussée sur le plan de formation, qui doit démarrer en novembre. Dans le cadre du Mois de l'Innovation, il y aura une dizaine d'ateliers dédiés à l'IA, auxquels tous les agents peuvent s'inscrire. On pourra, s'il y a beaucoup de demandes, déployer des ateliers supplémentaires. Tous ces ateliers seront enregistrés, donc cela permettra aux agents qui ne sont pas disponibles d'y assister un peu plus tard ou en parallèle, s'ils le souhaitent.

Mme FOURÉ.- Merci de ces précisions. Il me semble que la charte doit être évolutive par nature. On est à un instant T, on a un certain nombre d'éléments d'information qui nous permettent de figer les choses pour sécuriser tout le monde. Nous verrons au fur et à mesure des mois et des années qui viennent comment mieux adapter la charte aux besoins et à la réalité des activités que nous menons.

Peut-on passer au vote sur le dossier ? Oui.

Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR						
CONTRE						
ABSTENTION	5	5	3	1	1	15
NPPPV						

Abstention, l'avis est réputé avoir été donné.

Mme FOURÉ.- Je passe la parole à la CFDT pour l'explication de vote.

Mme FRANCOMME (CFDT).- Même si nous sommes aux prémices de l'utilisation de l'IA à la Région, la CFDT restera vigilante quant à son utilisation future ainsi qu'à la communication sur le sujet au sein de la collectivité.

M. GOBAUX (FA).- Aujourd'hui, nous ne pouvons pas nous passer de ces nouvelles technologies. Le *Shadow AI* existe déjà. Les agents utilisent déjà des outils d'IA dans leur vie quotidienne et malheureusement aussi pour le travail de manière non communiquée parfois. Il faut que l'on avance sur ce sujet. Cependant, nous devons y aller prudemment et bien accompagner nos agents pour qu'ils puissent utiliser les outils en bonne connaissance de cause, notamment dans les choses qu'ils peuvent mettre ou non et dans quelle IA.

Mme GRITTI (UNSA).- L'UNSA sera vigilante par rapport à la tenue des formations, qui sont absolument nécessaires concernant l'intelligence artificielle auprès de nos agents. Elle aura aussi une vigilance accrue par rapport aux suppressions de postes qui pourraient en découler.

M. WAVRANT (FO).- Une position d'abstention de FO, dans l'attente d'une étude d'impact sur la sécurité, l'impact social et l'environnement suite au recours à l'IA en Région Hauts-de-France.

Mme FOURÉ.- Merci à tous, car vous abstenir sur le dossier sans voter contre démontre que vous êtes tous conscients de l'importance du dossier et tous dans l'attente des suites. On ne peut que vous comprendre, car on est en train de débroussailler. Lorsque l'on débroussaillait, on ne sait pas toujours exactement comment les choses vont évoluer. Je le prends comme une abstention positive de votre part, si je peux me permettre d'analyser vos réponses.

Merci, Madame et Monsieur, de votre présence et des éléments que vous avez pu nous apporter.

II-6 – PSC

M. GRIMAUD (CGT).- Nous discutons ce rapport, alors que nous fêtons les 80 ans de la Sécurité sociale, instaurée par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945. C'est l'occasion de rappeler que nous sommes attachés profondément à notre logique de Sécurité sociale à la française, qui a été bâtie dans un pays ruiné, au lendemain de la guerre, grâce au Conseil national de la Résistance, dont notre syndicat faisait partie.

Nous avons un objectif qui reste le renforcement de la Sécurité sociale, où chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins, et non le recours à des protections sociales ou des assurances et des officines privées.

Si nous sommes soucieux des bonnes conditions de protection sociale, nous sommes aussi préoccupés par l'état de santé des agents de la collectivité : nous constatons l'impact préoccupant pour les agents des 10 % de perte de revenus depuis le mois de mars en cas d'arrêt maladie. D'ailleurs, certains renoncent à des soins, laissant leur santé se dégrader. Également, beaucoup d'agents n'ont pas les moyens de prendre une mutuelle santé ou une prévoyance.

Trois priorités ont été rappelées par la CGT concernant la protection sociale complémentaire :

- Garantir un bon niveau de prestation et de couverture ;
- Favoriser un niveau élevé d'adhésion des agents, notamment à la prévoyance ;
- Un reste à charge le plus bas possible pour les agents.

Notre demande récurrente est que la prise en charge par l'employeur soit intégrale pour les frais d'adhésion des agents, pour la santé comme pour la prévoyance.

Le rapport mentionne le renouvellement du prestataire, issu d'un travail de plus d'un an, qui fait suite à plusieurs années à des conditions tarifaires, avec des augmentations très fortes pour la prévoyance.

Lors du CST de juin, nous avons été consultés de manière très partielle sur différentes options pour la protection sociale complémentaire, avant le lancement de l'appel d'offres,

sans que nous y retrouvions les propositions formulées en groupe de travail allant dans le sens d'une amélioration de la couverture en santé.

Nous déplorons que l'avis majoritaire du CST sur la santé, avec une demande d'amélioration des garanties, n'ait pas été suivi. Le président de Région a ainsi été favorable à l'option qui n'avait pas recueilli la majorité des avis du CST. Nous notons que le rapport ne mentionne pas cette question des garanties.

Le rapport modifié donne différentes précisions :

- L'attribution du marché de nouveau au groupe VYV, une seule offre pour la prévoyance ;
- La diminution de 7 % et 14 % des tarifs en santé, hors prise en compte du PMSS 2026 ;
- Une augmentation des tarifs de prévoyance, avec un taux de cotisation pour les garanties de base de 3,63 %, pour un niveau de couverture à 90 % de la rémunération. Rappelons que, il y a 5 ans, ce taux était de 1,71 % pour une prise en charge à 95 % de la couverture ;
- Deux niveaux de participation employeur en santé au lieu d'un ;
- Une augmentation du niveau de participation employeur en prévoyance, mais une évolution du reste à charge très variable selon les agents, selon qu'ils souscrivent uniquement à la prévoyance, uniquement à la santé ou aux deux garanties.

Dans tous les cas, un agent qui souscrit uniquement à la prévoyance sera perdant. Nous regrettons que l'augmentation ne soit pas couverte intégralement.

Questions :

Le maintien des taux est prévu pour les deux premières années. Comment les hausses seront-elles encadrées par la suite ? Nous demandons l'engagement de la collectivité à augmenter son niveau de participation en cas de nouvelle hausse.

Quelles conditions d'adhésion pour les agents en CLM et CLD ?

Quelle modalité d'adhésion pour les agents en mi-temps thérapeutique ?

Face aux problèmes de remboursement remontés par les agents avec le prestataire actuel, l'appui sera-t-il amélioré ?

Quelle information sera faite pour les agents et dans quel délai devront-ils y répondre ? Doivent-ils souscrire à nouveau, dès lors qu'il s'agit du même prestataire ?

Y aura-t-il bien un ajout de dispositions des couvertures spécifiques des marins, qui ont un statut spécifique et qui ne sont pas couverts aujourd'hui pour les accidents de service et les maladies professionnelles ?

Merci.

Mme RENOUX (CFDT).- Merci pour le rappel des différentes réunions. Dommage cependant que, faute de temps, l'administration n'ait pas réellement questionné les agents.

La CFDT apprécie toutefois que l'administration ait décidé de maintenir une formule convention de participation à l'adhésion facultative, ainsi que l'envoi aux OS des documents

complémentaires (simulation des coûts et reste à charge), à la suite de la demande faite en réunion préparatoire.

Il est à noter que le reste à charge en santé diminue pour tous. Cette nouvelle permet peut-être de faire plus facilement accepter la hausse de la prévoyance. Pour la prévoyance, un classement en quatre tranches, comme pour la santé, avec une tranche pour les supérieurs à 4 000 €, aurait pu être envisagé. Les tarifs proposés minimisent les coûts pour les agents à bas revenus, mais la Région aurait-elle pu faire encore mieux ?

La CFDT demande un calendrier précis des différentes démarches que devront effectuer les agents, demande à avoir rapidement la date des réunions d'information dans les lycées et insiste sur l'importance d'une communication à tous par tous les moyens possibles (mail, intranet, info fiche de paye). Il faudra aussi convaincre les proviseurs de laisser les agents participer à ces réunions, si elles ont lieu.

Il faudra insister sur la fin des contrats au 31 décembre, car beaucoup de collègues n'ont pas cette information actuellement, et insister sur les délais pour adhérer au nouveau contrat, notamment sans questionnaire de santé.

À propos du questionnaire de santé, dans le cahier des charges, il était précisé : « Au-delà du délai de 12 mois, l'adhésion au titre du contrat ou du règlement est acceptée. Elle pourra être subordonnée à une tarification différente fondée sur un questionnaire médical, sauf si l'agent bénéficiait d'une couverture équivalente. » Que faut-il comprendre par « tarification différente » ?

La CFDT note une légère baisse des tarifs, mais pointe le contexte de hausse généralisée par ailleurs en santé, de + 3,4 % à + 10 % au niveau national (source : *Le Journal de l'Économie* du mois de septembre). Cette baisse n'est-elle pas un nouveau leurre posé par le groupe titulaire du marché précisément pour obtenir le marché, mais qui se traduira par une forte hausse dès la troisième année ?

La CFDT note par ailleurs que l'administration baisse sa participation. Comment agit-elle en cas de forte hausse dans l'année n+3 ?

Mme GRITTI (UNSA).- Comme vous le savez, l'UNSA est pour les conventions de participation, tant pour la mutuelle que la prévoyance, ceci dans l'intérêt des agents, puisque celles-ci permettent des garanties et tarifs normalement plus intéressants que la labellisation, où l'agent se retrouve seul à négocier son contrat mutuelle ou prévoyance.

Cependant, nous avons demandé, dans le cadre des groupes de travail, une amélioration des garanties pour la mutuelle et la prévoyance, non entendue, et une prise en charge plus importante des cotisations par la collectivité, ainsi que de revoir en profondeur les tranches de revenus, en favorisant les plus bas salaires. Ceci n'a pas vraiment été entendu. Il y a une légère amélioration pour les bas salaires en prévoyance, mais ce n'est pas très marquant.

Nous insistons à nouveau pour une meilleure prise en charge, une très bonne participation en faveur des bas salaires.

Il est important que les agents puissent accéder à une bonne couverture sociale mutuelle et prévoyance, mais encore faut-il qu'ils soient dûment informés. Ces deux conventions entreront en application en janvier 2026. Nous sommes début octobre.

Il y a le CST aujourd'hui, qui a lieu un peu tard, selon nous. Les agents n'ont toujours pas d'information quant à ces deux contrats.

Nous souhaitons savoir à quelle date les agents auront communication chez eux, car j'ai bien compris que ce sera un courrier envoyé à domicile, à quelle date ils le recevront et à quelle date butoir ils devront le renvoyer, en sachant qu'il y a les vacances de Noël.

Il faut aussi bien expliciter les garanties, le fait qu'il n'y a pas de délai de carence, et ne pas oublier les agents qui sont en arrêt, en CLD. Il faut une information envers ces agents, puisque la loi prévoit la continuité de la prise en charge par la mutuelle ou prévoyance actuelle. Encore faut-il que ces agents le sachent et leur préciser, à leur retour, qu'ils pourront adhérer au nouveau contrat en 2026.

Nous avons bien noté que les taux de participation sont pour 2 ans, jusqu'en 2027, ce qui nous interpelle. Nous souhaitons pouvoir renégocier une augmentation. Nous craignons, au bout d'un certain délai, qu'il y ait une augmentation conséquente de la mutuelle ou de la prévoyance, comme cela a déjà été le cas précédemment. Il faudra bien anticiper tout cela et revoir cette participation de la collectivité envers les agents.

Merci.

M. WAVRANT (FO).- Nous souhaitons remercier la Direction des Ressources Humaines pour le travail accompli et sur la qualité des documents produits, en particulier les dernières simulations transmises avec les restes à charge.

L'état des lieux de ce dossier aboutit à ce jour à deux conventions de participation facultatives.

Tout d'abord, pour la santé, la convention de participation prévoit deux régimes et cinq tranches de revenus. Nous constatons que le maintien du taux de participation employeur aboutit globalement à une baisse des montants de participation de l'employeur. Certains montants de participation employeur se réduisent conséquemment, jusqu'à presque 6 € mensuels pour l'agent, tandis que les montants de participation employeur pour les conjoints et enfants sont réduits de quelques euros à quelques centimes d'euros (par exemple, de 15 € à 14,25 € pour les enfants).

Pour notre organisation syndicale, nous aurions espéré une issue différente à ce réajustement. La réduction des montants de participation employeur aurait dû amener à une réflexion sur l'augmentation du taux de participation employeur. Certes, les simulations exposent bien la diminution du reste à charge pour toutes les couches d'agents de la collectivité (enfin, parfois à quelques centimes d'euros). Toujours est-il que les dernières années ont bien démontré que les agents avaient aussi largement vu leurs cotisations augmenter et contribuer fortement au rééquilibrage du contrat.

En un mot, sur ce sujet, la contribution de la Région doit augmenter, selon nous.

Sur la prévoyance ou garantie maintien de salaire, une convention de participation, là aussi, avec un régime unique comprenant une couverture à 90 % de la rémunération. Là encore, le maintien du taux de participation employeur a un effet direct sur le reste à charge des agents. Certes, les montants de participation employeur sont en hausse, mais dans le même temps le reste à charge des agents augmente dans tous les cas de figure.

Pour notre organisation syndicale, nous aurions espéré une issue différente à ce réajustement. L'augmentation du reste à charge de l'agent aurait dû amener à une réflexion sur l'augmentation du taux de participation employeur. Merci.

M. GOBAUX (FA).- La Fédération Autonome prend acte de ce renouvellement de contrat, qui est bien positif au niveau de la mutuelle, puisqu'il y a une baisse. Nous nous interrogeons tout de même sur la prévoyance, notamment sur l'incapacité temporaire de travail qui explose, disons-le clairement, passant de 1,65 % à 2,25 % du salaire. Cette augmentation est énorme et n'était pas envisagée dans les projections du cabinet qui nous a accompagnés. On n'avait pas de tels chiffres, il faut le dire clairement.

On s'interroge sur ce sujet. Il est dommage qu'il n'y ait eu qu'un répondant. Des concurrents auraient-ils pu répondre plus favorablement à cela ? On peut dialoguer longtemps, mais n'aurait-il pas fallu faire plus de publicité ? Bonne question. On ne peut que constater ce taux qui explose.

Heureusement, la collectivité accompagne les agents en augmentant aussi ses taux. On l'en remercie, car le delta sera conséquent pour les agents.

En revanche, cela nous interroge sur le processus parlementaire en cours, bien que les annonces de ce matin nous font dire que cela sera encore retardé, disons-le clairement. Il faut bien relancer un appel d'offres avant les futures prestations qui seront offertes aux agents avec le contrat national, qui impose un contrat de prévoyance, etc., et qui peut, espérons, faire baisser un peu ces taux.

Bien entendu, on attend la communication aux agents de ces nouveaux contrats, notamment quelles sont les conditions pour y adhérer ou s'en défaire, s'ils souhaitent se désolidariser de ce contrat.

Merci.

Mme FOURÉ.- Merci à tous pour vos remarques et réflexions.

Je voudrais une nouvelle fois saluer le travail effectué par la DRH sur ce dossier. En effet, pour qu'il soit amené aujourd'hui dans notre instance, il a fallu qu'il y ait au préalable toute la partie procédure d'appel d'offres. C'est lourd, c'est long et ce n'est pas neutre. C'est assez technique. Je voulais donc au préalable saluer ce travail qui a été effectué.

Je voulais ensuite vous rappeler que le souci du président est de faire en sorte que le pouvoir d'achat de nos agents soit maintenu dans toute la mesure du possible. Il aurait été possible que l'on dise : « Il y a une baisse des cotisations pour la santé, donc on fait participer la collectivité à cette baisse, puis il y a une hausse pour la prévoyance, on voit ce que l'on fait sur le sujet. » Ce n'est pas la décision qui a été prise.

La décision qui a été prise consiste à faire bénéficier l'ensemble des agents de cette baisse de la santé. Dans le coût, il est prévu qu'elle soit dédiée à la prévoyance et que la collectivité aille même au-delà, pour participer et faire en sorte qu'il y ait, pour les agents qui ont les revenus les plus faibles, une quasi-neutralité des nouvelles prestations servies en matière de coût. Je voulais le rappeler en préambule.

Oui, il n'y a qu'une réponse en prévoyance. Je rejoins ce que vous disiez, Monsieur GOBAUX. C'est regrettable. Ce n'est pas la seule collectivité dans laquelle cela se présente de cette façon.

Je pense que c'est un sujet compliqué à traiter pour les différentes mutuelles ou assurances qui existent dans ce domaine. Probablement, il est difficile de mesurer à l'avance quels seront les effets des prestations servies.

Voilà ce que je voulais dire en préambule.

M. JOHO.- Je donne tout de suite la parole aux collègues. Juste dire deux choses.

Sur la prévoyance, je vous assure que je n'ai pas d'actions à la MGEN, mais on a tout de même un partenaire qui a encaissé sur la période précédente 6 à 8 M€ de pertes nettes. Même avec nos augmentations tarifaires, il n'y a pas de logique de se refaire, mais une logique d'équilibrer le contrat.

Autre point important, à l'État, qui a mis en place un dispositif chez les collègues fonctionnaires, on parle pour la prévoyance de 15 € par mois d'aide par agent. Je répète pour que tout le monde ait bien entendu : 15 € d'aide par mois et par agent...

C'est 7 € ? J'ai inversé. C'est 15 € en santé et 7 € en prévoyance. C'est pire que je ne le pensais. À la Région Hauts-de-France, on est presque à moins de dix fois la couverture de l'État, puisque l'on est à 59 € en 2026, lorsque l'État est à 7 €. On a un taux de prise en charge sur les catégories C de 75 %. Cela n'existe dans aucune autre collectivité. Tant mieux pour les collègues.

Aujourd'hui, il vous est proposé le maintien d'un niveau de prise en charge qui est exceptionnel. Tant mieux pour les collègues qui en bénéficient.

Je voulais juste redonner ces quelques éléments qui, à mon sens, témoignent de l'engagement de la collectivité pour tous ses agents.

Mme FOURÉ.- De temps en temps, la comparaison est utile.

M. ROY.- Nous ferons une réponse à deux voix avec Sylvie BILLARD-BARON.

Dans la continuité de la comparaison, au-delà de l'État, lorsque je suis au club des DRH des collectivités du Département du Nord, que s'annonce le point sur la PSC, que j'entends l'ensemble des collectivités du Département du Nord annoncer leur taux de prise en charge et qu'arrive mon tour, je suis fier et un peu gêné vis-à-vis d'eux.

Sur l'économie générale, vous avez bien compris, car je l'avais indiqué lors de la réunion préparatoire, il est proposé une économie générale. En santé, cela baisse, on baisse, et en prévoyance, cela augmente et l'on augmente, avec une vision ou un principe : s'il doit y avoir une augmentation, elle doit être supportée plus particulièrement par les hauts salaires. Vous voyez bien que, avec les simulations que l'on vous a fournies, les bas salaires ne devraient presque pas être touchés, voire faire des économies sur la PSC.

Sur la communication aux agents, il fallait attendre le CST et le vote qui vous est soumis. Il y a une autre date, c'est le 16 octobre. À partir du 16 octobre, nous allons faire une communication extrêmement importante. Il y aura, comme il y a 2 ans, une communication individuelle à chaque agent, avec une projection de sa situation individuelle. De plus, il y aura évidemment une information fiche de paye et une information sur Leo, ainsi que des déplacements dans les lycées. La DRH, avec la MGEN, ira dans les lycées.

On a oublié de le préciser, mais il a été critiqué le taux de 90 % sur la prévoyance. Il faut tout de même préciser qu'il y a un maintien de 100 % pour les agents disposant d'une RQTH.

Mme BILLARD-BARON.- Sur la projection, par rapport au taux d'augmentation en prévoyance de 17 %, l'AMO, lors d'un groupe de travail avec les organisations syndicales courant décembre ou début janvier, c'était le deuxième ou le troisième, avait prévu + 14 % de hausse en prévoyance. On est à + 17 %. Cela reste donc conforme au regard des éléments que l'on a fournis dans le cahier des charges, ce qui a permis d'avoir des projections conformes à la réalité.

Concernant l'intégration des marins, on vous l'avait également indiqué dans un groupe de travail. Cela a bien été reprécisé dans le cahier des charges, les marins seront bien intégrés et auront la possibilité d'adhérer à la convention de participation, puisqu'elle est facultative.

Bien évidemment, chaque agent aura une information individuelle et personnalisée au regard de sa propre situation. Cela intègre les agents qui sont actuellement en risque, en CMO, en CLM et en CLD, pour les informer qu'il y aura poursuite, au regard des contrats en cours, du versement des prestations, alors même que les cotisations vont s'arrêter. Comme tout dispositif, c'est pour cela que l'assureur fait des provisions. Toutes les personnes qui sont parties en risque sur la convention actuelle, les cotisations s'arrêteront au 31 décembre. Les agents qui sont en CMO, en CLM ou en CLD vont bénéficier de prestations, conformément à leurs droits durant les années pour lesquelles ils ont bénéficié et les années restantes.

L'agent, le manager et les agents de la DRH qui suivront cela devront être attentifs au moment où l'agent reprendra. Toute la complexité au regard du volume, c'est au moment de la reprise. Il ne faut absolument pas que l'on puisse laisser un agent de côté. Il faut l'informer qu'il existe deux conventions de participation, en particulier en prévoyance, et qu'il a la possibilité de...

Il y aura donc bien fin de contrat au 31 décembre, puisque ce sont deux nouvelles conventions de participation avec deux nouveaux co-assureurs. Dans le nouveau groupement, on a MGEN et MNT. Les agents devront adhérer à ces nouvelles conventions de participation, s'ils le souhaitent. Dans la communication, il y aura leur courrier avec leur situation individuelle et personnelle, tout le process (comment faire, dans quel délai, où envoyer, à qui s'adresser, quelles sont les questions), toutes les dates et les modalités de communication.

Mme FOURÉ.- Merci beaucoup pour ces précisions, sur un sujet qui est extrêmement technique, mais qui intéresse tous nos agents.

Mme EL GHARIB (CGT).- Un petit complément d'information : pour les agents actuellement en arrêt maladie, automatiquement, le contrat auquel ils devront souscrire tout de suite, ce sera la mutuelle au niveau de la santé.

Pour la prévoyance, est-ce qu'il y a un délai au moment de la reprise ? On sait ce qu'il s'est passé sur les contrats précédents : les personnes qui n'adhéraient pas tout de suite à la reprise, après, elles avaient un questionnaire santé. De la même façon, il faut leur préciser : un délai d'un mois ou reprise tout de suite, pour ne pas avoir le questionnaire santé. Malheureusement, les personnes qui reviennent d'un long arrêt, si elles ont des questionnaires santé, cela peut poser un risque pour elles.

Mme BILLARD-BARON.- Oui, on informera des délais pour adhérer. Cela n'empêche pas que la prévoyance peut entrer en ligne de compte pour n'importe quelle autre pathologie, qui ne serait pas en lien avec la pathologie qui aurait été concernée sur un précédent CMO, CLM ou CLD (un accident tout « bête »...). C'est pourquoi il faut adhérer tout de suite, dès la reprise, dès le premier jour.

Mme FOURÉ.- Si vous êtes suffisamment éclairés, on va passer au vote.

L'administration est pour.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR						
CONTRE	5			1	1	7
ABSTENTION		5	3			8
NPPPV						

Avis défavorable.

M. GRIMAU (CGT).- On avait fait beaucoup de propositions pour améliorer le régime de santé, surtout sur la médecine douce. Nous regrettons que beaucoup de choses n'aient pas été retenues. On est reparti sur le même régime qu'auparavant, alors que, en CST, on avait tous formulé la même demande d'avoir un régime de santé un peu plus élevé.

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT est favorable à une convention de participation pour la mutuelle et la prévoyance commune à tous. Néanmoins, sur la forme comme sur le fond, peu de concertation et un contenu des propositions qui n'est pas à la hauteur des attentes (pas de prise en charge à 100 %). La CFDT aurait souhaité une amélioration des options.

La CFDT sera vigilante quant à un maintien des propositions de la Région, au moins sur les trois premières années du contrat ; crainte d'une forte hausse dans les années suivantes.

M. PICHONNIER (FA).- Le syndicat FA reste cohérent, conformément aux deux derniers CST durant lesquels nous avons pu trancher sur les augmentations de la prévoyance. Certes, il y a une augmentation du reste à charge sur la prévoyance, mais nous apprécions la proposition d'augmentation de la participation de la part de la collectivité.

Nous maintenons donc le même vote que précédemment : abstention.

Mme GRITTI (UNSA).- L'UNSA souhaitait une amélioration des garanties, tant pour la prévoyance que la mutuelle, et une augmentation de la participation de la Région, surtout envers les plus bas salaires.

M. WAVRANT (FO).- Pour notre organisation syndicale, le constat est une baisse des montants de participation de la Région en santé et, concernant la prévoyance, une augmentation des restes à charge pour les agents. Forcément, ce bilan négatif aboutit à un avis défavorable.

Mme FOURÉ.- Merci à tous et merci à Mme BILLARD-BARON d'avoir suivi le dossier, qui est assez complexe.

II-7 – Avenant convention prévoyance sur TSCA

Mme RENOUX (CFDT).- Cette exonération va permettre le remboursement aux agents concernés, tant mieux, mais sait-on combien d'agents sont concernés, comment et quand le remboursement sera effectué ? Qui va informer les agents, la MGEN ou la Région ?

Enfin, interrogation pour les ayants droit, agents décédés, retraités ou agents ayant quitté la collectivité en 2025 : même s'ils ne sont pas nombreux, il faudra tout de même les informer et pouvoir les rembourser.

M. WAVRANT (FO).- Commentaire assez court : nous sommes évidemment favorables au remboursement de trop-perçus, où en l'occurrence, des sur-cotisations des agents. Forcément, avis favorable.

Mme BILLARD-BARON.- L'invalidité faisant partie du socle commun, l'ensemble des agents qui ont sur-cotisé pendant cette période sera donc concerné. On a un peu plus de 5 300 agents.

Comment auront-ils cette information ? On leur enverra bien évidemment directement l'information. Elle sera traitée de deux façons différentes : pour les agents qui sont prélevés directement sur leur fiche de paye, ce sera réintégré en plus sur leur fiche de paye ; pour les agents qui sont prélevés directement sur leur compte bancaire par la mutuelle, c'est la mutuelle qui remboursera directement les agents, y compris pour les personnes retraitées ou qui ont déjà quitté la collectivité. Elles seront identifiées et remboursées directement.

Mme FOURÉ.- Merci.

Peut-on passer au vote ? Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	5	3	1	1	15
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable à l'unanimité.

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT sera vigilante à ce que tous les collègues concernés puissent bénéficier de cette exonération.

Mme FOURÉ.- Je me réjouis que le dernier dossier de notre instance se termine par un vote favorable unanime. Peut-être que cela traduit aussi le climat dans lequel cette séance s'est déroulée.

Je voudrais vous remercier toutes et tous. Je remercie notre sténotypiste, car on ne lui a même pas permis de faire un arrêt. Merci aussi à la DRH et à tous les services, qui ont fait en sorte que cette séance puisse se dérouler correctement.

J'apprécie lorsque l'on peut travailler de manière constructive. On n'est pas d'accord sur tout, mais on peut s'exprimer, s'expliquer et apporter chacun notre pierre à l'édifice. C'est vraiment ainsi que l'on avance. En tout cas, je transmettrai au président le climat dans lequel les choses se sont passées, qui me semble à poursuivre.

On a passé le rapport pour information tout à l'heure, avec le rapport pour avis.

Concernant les questions diverses, on vous apportera les réponses par écrit, comme on le fait habituellement, si vous en êtes d'accord.

Il me reste à vous souhaiter bon appétit, bonne journée. L'expérience démontre que l'on n'avait pas besoin de faire une séance sur toute une journée. On a réussi, sans se presser particulièrement, à examiner tous les dossiers. Je vous souhaite à tous une bonne fin de journée. À bientôt. Notre prochaine séance, vous aurez les éléments en temps et en heure, si vous ne les avez pas déjà.

La séance du CST du 6 octobre 2025 est levée à 12 heures 47.

Fait à Lille, le 6 octobre 2025



Brigitte FOURÉ
Présidente



Maxime CABAYE
Secrétaire

Dominique GRITTI
Secrétaire adjointe



PJ : déclarations liminaires de la CGT et de la CFDT
et réponses aux questions diverses

Déclaration liminaire de la CGT pour le CST du 6 octobre 2025

Alors que le ras le bol social est énorme, les gouvernements se succèdent mais les orientations ne changent pas. La CGT a mobilisé les agents les 10, 18 septembre et le 2 octobre dernier face à des orientations inacceptables pour le service public et ses agents. Si la mobilisation a permis de faire reculer le gouvernement sur le projet de suppression de 2 jours fériés, le nouveau gouvernement ne donne aucune garantie d'abandon des grandes orientations du budget de l'État tel qu'il a été présenté en juillet dernier, qui est d'une extrême sévérité envers les salariés et les agents publics, les personnes précaires, les personnes malades et les retraités, avec un objectif d'économies de 44 milliards d'euros impactant pour une bonne part les remboursements de soins, les effectifs dans les services publics et les dotations aux collectivités territoriales.

Nous rappelons que les ressources financières existent et doivent être mobilisées pour combler le déficit public :

- Les 211 milliards d'euros d'aides publiques octroyées aux entreprises, sans aucune condition, contrôle ou suivi sur l'emploi ;
- Les dividendes record versés aux actionnaires, souvent au moment même des licenciements ou délocalisations, échappant à toute contribution réelle ;
- L'application de la taxe Zucman concernant le patrimoine des 1 800 familles les plus riches, qui doit être pleinement mise en œuvre.

A la région, on nous oppose régulièrement les contraintes budgétaires qui pèsent sur les collectivités pour justifier des fins de non-recevoir à nos demandes sur l'accélération de la revalorisation du régime indemnitaire, sur les ouvertures de postes non pourvus, sur le niveau d'avancement et de promotions. Nous avons demandé la réouverture des négociations sur ces points à l'occasion du préavis de grève du 10 septembre.



Déclaration liminaire CST du 6/10/2025

Tout d'abord La **CFDT** déplore au vu du nombre de dossiers de ce CST qu'il ne se tienne que sur une demie journée. Est-ce pour cela qu'aucun rapport Mobilis n'est présenté aujourd'hui pour avis lors que la mise en place de ce dispositif semble se faire alors que les groupes de travail ne se sont pas encore réunis ?

Quelques et/ou alertes en vrac :

- - les inquiétudes des agents en contrat à durée déterminée quel est leur avenir ?
- - l'augmentation de la charge de travail pour certains suite au non renouvellement des départs en retraite et CDD. On parle régulièrement de GPEC mais à quand une véritable Gestion des emplois et des compétences ?
- Est-il prévu que les agents qui ont réussi l'examen pro d'attaché principal fin septembre 2025 soient nommé à la CAP de novembre 2025 ?
- et sur un point pratique on parle d'un redémarrage du chauffage au 1er novembre mais sur certains sites les collègues travaillent avec une température de 17 degrés alors que dans d'autres sites (picards) le chauffage fonctionne déjà. Qu'en est-il réellement,

Enfin la **CFDT** alerte sur les conséquences d'un vote du budget en avril 2026, cette année, le report du BP en 2025 a mis en difficulté les agents...quel accompagnement des agents. Quel sens donné à leur action ?

Avec un budget régional qui serait voté en avril prochain, les services instructeurs de Fonds européens ne pourrons pas programmer d'opérations de janvier à avril 2026. La **CFDT** s'inquiète donc sur l'impact qu'aura cette décision sur le rythme de programmation des Fonds européens (et en particulier du FTJ). 2 Comités de programmation en fin d'année avec un Dégagement d'office 2026 qui va se profiler également... Comment les services vont-il gérer cette situation et être au rendez-vous attendu par la Commission européenne ??

- **Les élus CFDT au CST**

Comité Social Territorial du 6 octobre 2025

Questions diverses

Questions de la CFDT :

1/ Télétravail : plusieurs articles dans la presse nationale font échos de collectivités réduisant le nombre de jours de télétravail. La CFDT se demande si la Région réfléchit aussi à cette possibilité.

La Région ne mène pas de réflexion sur cette possibilité. Actuellement, les seules actions en cours en lien avec le télétravail résultent de celles menées dans le cadre du plan d'actions de l'ARACT.

2/ Groupes de travail La CFDT demande que tous les GT sauf situation exceptionnelle puissent se tenir en distanciel pour permettre aux agents quelle que soit leur résidence administrative, leur état de santé de pouvoir participer aux rencontres et ainsi réduire également les dépenses de transport.

Le choix entre présentiel et distanciel s'effectue en fonction des sujets abordés. En effet, pour certaines thématiques, au regard des techniques d'animation mobilisées, le présentiel peut être requis.

3/ Accueil des concours Grandes écoles en EPLE : La CFDT demande rapidement la procédure à ce sujet comme convenu en CST.

La CFDT réitère sa demande sur l'obtention de précisions l'organisation du fonctionnement des lycées concernés par les concours des grandes écoles lors des vacances d'Avril 2026.

Les concours des Grandes Ecoles s'adressent aux élèves de classes préparatoires. L'organisation de ces concours, examens et autres épreuves relève des missions des EPLE et de l'obligation des chefs de centre (Proviseurs) de les organiser. Ils peuvent tout à fait se dérouler hors Temps scolaire.

Les lycées disposant de ces filières organisent les épreuves, éventuellement par regroupement académique, afin d'éviter aux candidats les difficultés de déplacement et d'hébergement.

Selon les banques d'épreuves et les filières des lycées, tout ou partie des épreuves peut se dérouler pendant les congés de printemps. Les organisations des établissements diffèrent en fonction du nombre et du calendrier des concours organisés et du nombre de candidats concernés.

Suite à l'alerte réalisée et en prévision des prochaines épreuves (dont les dates ne sont pas connues), un travail va être engagé avec les deux académies. Le sujet est en cours et pourra faire l'objet d'un retour aux instances.

4/ Stationnement des agents EPLE et services

La CFDT demande une prise en charge ou des solutions pour les agents qui se retrouvent à payer leur stationnement près de leur lieu de travail (agents d'EPLE, de services à Amiens ou sur d'autres sites de la Région) ...cette situation de certains agents est inéquitable par rapport à d'autres agents qui ont accès à des places de parking gratuites. Tous les agents doivent pouvoir venir sereinement au travail sans avoir à payer un stationnement grévant leur budget.

La CFDT aimerait savoir si la Région a établi des règles de stationnement pour les agents lycées. Dans certains établissements il est interdit aux agents d'utiliser les parkings du lycée pour leur moyen de transport (auto / vélo / trottinette) et ils doivent payer du stationnement en extérieur.

C'est l'autorité fonctionnelle qui a la responsabilité de gérer le stationnement et la circulation à l'intérieur de l'EPLE (mesures de sécurisation et de police intérieure, sous la responsabilité du Chef d'établissement, et selon chaque contexte local en fonction des possibilités patrimoniales et foncières).

A noter également l'engagement de certains établissements dans des plans de déplacement identifiant un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements domicile-travail et professionnels des salariés, en proposant des alternatives à la voiture individuelle pour favoriser des modes de transport plus durables et économiques.

La configuration des bâtiments sur Amiens ne permet pas de disposer de places de stationnement en nombre suffisant, au sein même des locaux régionaux.

- Germain Bleuet : 18 places + 1PMR
- Saint-Leu : 12 places
- Verne Delpech : 34 places + 4PMR
- Duminy : 15 places + 1PMR

Ces places permettent le stationnement des véhicules de service affectés aux services et directions basées à Amiens. Ils n'ont pas la capacité d'accueillir les véhicules personnels des agents.

Toutefois - sans pour autant pouvoir satisfaire toutes les demandes - la collectivité accompagne les agents qui se déplacent avec leur véhicule personnel sur le trajet domicile-travail en proposant, sous conditions, des places de stationnement dans les parkings privés, le plus à proximité possible, des bureaux.

250 places sont ainsi attribuées aux agents, dans les parkings suivants :

- Parking EFFIA Saint Leu (150 places), coût annuel : 99.000 €
- Parking EFFIA Centrum (50 places), coût annuel : 37.000 €
- Parking EFFIA Amiens 2 (50 places), coût annuel : 31.000€

Soit un total de **167 000€ / an pour 250 places.**

La priorité d'attribution des places est donnée selon les critères suivants :

- N'habitant pas Amiens,
- Ne disposant pas de transports en commun à proximité,
- Ayant des enfants à déposer à l'école,
- Ayant des contraintes médicales.
- Le critère de jours de télétravail est pris en compte

Ainsi, suite aux différents déménagements, et à des changements de postes et de résidence administrative, la DMI va procéder à une mise à jour des affectations de cartes parking en fonction de l'utilisation des cartes affectées. Cette mise à jour permettra de calibrer précisément la demande de stationnement, voire mettre en place des cartes mutualisées, notamment pour les journées télétravaillées.

En parallèle et en fonction des demandes supplémentaires, la DMI peut réinterroger Amiens Métropole sur la possibilité de disposer de places gratuites en face des bâtiments de la Région ou dans des parkings, ou sur la possibilité de disposer de cartes de stationnement « Résidents » pour les agents régionaux affectés sur ces sites. Cette demande avait déjà été refusée auparavant par Amiens Métropole.

5/ EPLE Conciliation des temps dans les EPLE Certains agents ont des emplois du temps où il leur est imposé par ex de travailler jusqu'à 20h, ce qui les met en difficulté notamment les agents en situation de famille monoparentale. Peut-il être envisagé de tenir compte des situations des agents dans les emplois du temps en EPLE ?

Le règlement intérieur du temps de travail des agents des EPLE prévoit que les bornes horaires d'exercice des missions au sein des lycées sont de 6h-20h. Ce bornage a été réalisé pour répondre aux contraintes des EPLE ayant notamment des internats. Il est également précisé dans le règlement intérieur que l'emploi du temps hebdomadaire doit tenir compte lorsque cela est possible des contraintes personnelles des agents. Au regard de ces éléments, la Région invite chaque année dans sa note de cadrage des emplois du temps, l'autorité fonctionnelle à engager un échange avec les agents pour tenir compte dans la mesure du possible de leurs contraintes lors de l'élaboration des emplois du temps.

6/ La CFDT est alertée par de nombreux chefs de cuisine suite aux restrictions budgétaires qui obligent à préparer des repas de moins bonne qualité et aux risques de difficultés pour payer les factures de denrées. Cela crée du mal être, une perte de sens, un désintérêt. Est-ce qu'il y a une directive donnée aux agents à ce sujet ? Un accompagnement est-il prévu ? Cela questionne la CFDT par rapport aux priorités de la Région, rev 3, production locale.

Qu'est-il envisagé par rapport au budget 2026 ?

L'augmentation du tarif de cantine permettra-t-elle de maintenir une restauration de qualité des élèves ?

Il n'y a pas eu de consignes en ce sens. Au contraire la Région a pris depuis plusieurs exercices des dispositions permettant aux restaurations de retrouver de la marge de manœuvre.

Augmentation progressive des tarifs, diminution du prélèvement régional et renforcement des marchés en groupement ou en centrale d'achat doivent en effet permettre aux responsables de restauration d'avoir accès à des denrées de qualité au meilleur tarif.

A noter le maintien du Fonds d'aide au SRH permet d'accompagner les restaurations fragiles (par exemple en cas de faible effectif) ou des événements non prévus (par exemple une perte de denrées).

La politique régionale de restauration est une priorité de la collectivité et l'accompagnement par les chargés de mission du service Restauration de la DFE auprès des responsables et équipes en témoigne. Les marchés de denrées se renforcent, avec des groupement d'achats par territoire ou en centrale d'achats, permettant aux responsables de restauration d'avoir accès à des denrées de qualité à des tarifs avantageux.

7/ Sens, budget, effectif En cette rentrée et même depuis plusieurs mois, les agents sont très inquiets à propos du sens donné à leur action au quotidien, le budget à venir, les effectifs...quelle communication à ce sujet prochainement notamment en lien avec ce qu'il se passe au niveau national ?

Nous entendons l'inquiétude que vous relayez sur le sens de l'action, le budget et les effectifs. Il est vrai que le budget régional s'inscrit dans un contexte financier national particulièrement contraint. Néanmoins, la feuille de route fixée par le Président reste inchangée et continue de guider nos choix et nos priorités.

Dans ce cadre, la collectivité veille à maintenir une communication claire et régulière sur les orientations budgétaires, afin de donner de la lisibilité aux agents et de réaffirmer le sens de notre action collective au service des habitants.

Nous restons par ailleurs très attentifs aux conditions de travail des agents : c'est un enjeu qui reste central, même dans un contexte exigeant. Notre volonté est de préserver au mieux la qualité du service public tout en accompagnant les agents dans leurs missions au quotidien.

8/ Facture d'énergie pour les agents logés par nécessité de service

La CFDT s'interroge sur la demande de certains lycées de faire payer les surplus de facture d'énergie par les agents logés alors que le Président lors de sa rencontre avec les OS s'était engagé à ce que ces frais ne soient pas à la charge des agents.

Une délibération fixant le montant des prestations accessoires gratuites va être présentée en CP le 16 octobre 2025. La réglementation prévoit que les dépassements de charges soient à la charge des personnels logés.

9/ Dysfonctionnements de la plateforme PAS Dans quels délais, ces dysfonctionnements seront-ils définitivement résolus par le prestataire ? Par ailleurs, la gestion des dossiers a fortement été perturbée ce qui crée des retards et tensions au sein des équipes. Est-il prévu des renforts dans cette direction afin de soulager la charge de travail des agents et de proscrire les pressions mises par certains managers.

La plateforme PAS, administrée par la DSI et la DPSO, a connu de lourds ralentissements cet été. Un travail a donc été mené avec l'éditeur Atexo pour les identifier et les solutionner. Depuis mi-septembre, la plateforme a retrouvé des performances normales et l'instruction des aides individuelles a pu reprendre un rythme soutenu.

Bien que la rentrée ait été chargée, les volumes d'instruction et de contacts usagers sont normaux, voire légèrement inférieurs à 2024. L'ensemble de la DPSP, managers comme gestionnaires, s'est, comme à son habitude, fortement mobilisée pour assurer une réponse optimale à toutes les demandes et limiter l'impact des ralentissements de PAS sur les usagers.

10/ Inventaires

La CFDT souhaiterait un inventaire des tableaux d'affichage syndical dans les EPLE, CREPS et services ainsi qu'un inventaire des PC dans les EPLE pour janvier 2026 (en prévision des élections professionnelles). Elle demande également que soit vérifiée la distribution des clés de ces tableaux aux organisations syndicales, et de faire procéder au remplacement des serrures des tableaux dont les clés ont été égarées.

Un travail identique à celui qui a été réalisé en 2022 sera mené à compter de début 2026. Le suivi de la préparation des élections avec l'organisation d'une réunion mensuelle avec les organisations syndicales permettra d'avoir les éléments relatifs aux tableaux d'affichage et aux PC.

11/ Procédure « grosses chaleurs » et DUERP

Où en est la mise en place d'une procédure en cas de grosse chaleur, quelle prise en compte dans les DUERP par EPLE et dans le DUERP Région ?

Comme indiqué aux secrétaires de la FSC et de la FSS, un document cadre sera très prochainement présenté dans ces instances.

L'administration se réjouit d'avoir vu une pleine adhésion des OS au travail de complétude du DUERP mené et qui a donné suite à un avis favorable quasi unanime.

12/ Réorganisations des directions

Suite au séminaire DST du 4 juillet, pourrait-il être transmis aux OS des éléments de bilan de la réorganisation de cette direction et de ce séminaire (comme s'est engagé le DGA par un dernier mail le 11 juillet) ?

La CFDT redemande des points d'étape/bilan soit en GT soit en CST, sur les dernières réorganisations...

Il est prévu que les éléments demandés sur la DST soient présentés lors du prochain CST.

13/ GPEC

Qu'en est-il de la mobilisation d'un cabinet d'études pour parler métiers, cotation, GPEC ?

Le lancement de la démarche est prévu pour toute fin d'année 2025. La démarche de concertation se déroulera pendant l'année 2026 pour un projet de mise en œuvre courant 2027.

14/ Déprécarisation

La CFDT souhaiterait avoir des précisions sur l'avenir des apprentis dans notre collectivité. Quel taux d'apprentis recrutés par la Région à la fin de leur cursus ?

Quelles conséquences des non cdisations dans les services ?

Dans les lycées et au CREPS :

Depuis janvier 2025, sur 65 apprentis en fin de formation, 24 agents, soit 37% sont restés à la Région (33% en 2024) : 11 ont obtenu un CDD et 13 une déprécarisation.

Dans les services et les ports :

Depuis janvier 2025, sur 43 apprentis en fin de formation, 8 agents, soit 18,5% des apprentis sont restés à la Région (18% en 2024) : 1 a obtenu un CDD et 7 une déprécarisation.

A noter que sous réserve d'un avis favorable de la hiérarchie, les propositions de CDI sont arbitrées par le cabinet et plusieurs situations sont en attente.

Le recrutement d'un apprenti ne remplace pas un poste de titulaire.

Le recrutement d'un apprenti ne doit pas venir en concurrence avec une CDIsation d'un agent qui occuperait son poste et dans la collectivité depuis 6 ans.

15/ Glossaire des noms de directions

Comme demandé en CST, serait-il possible de diffuser un glossaire des noms de directions et d'arrêter de changer ces noms ?

Un glossaire des noms de directions sera élaboré par la DRH et vous sera transmis dans les meilleurs délais.

16/ Chauffage

Peut-on connaître la date de remise en chauffe ?

Cette question relève de la compétence de la FSC et sera évoqué à la FSC du 17 octobre.

Questions de la CGT :

17/ La collectivité peut-elle mettre en place des dispositions évitant que les agents placés en retraites pour invalidité, ou en situation de maladie au moment de la retraite, ne perdent le bénéfice de leur Compte Epargne Temps ?

Les agents qui font l'objet d'une retraite pour invalidité ne peuvent poser les jours de CET étant soit en position de congé maladie ou de disponibilité d'office suite à fin de droits avant d'être déclarés en retraite pour invalidité.

Pour permettre une indemnisation des jours épargnés sur le CET, il convient d'adopter une délibération qui prévoit la monétisation des jours de CET. Une telle délibération ne peut uniquement limiter l'indemnisation aux agents en situation de maladie et de retraite invalidité.

18/ La région a identifié 59 agents de la filière technique de catégorie C sur un poste de catégorie B dans la filière technique ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé, qui pourraient bénéficier de l'expérimentation du détachement sur un grade de niveau supérieur, comme indiqué dans le dossier du CST du 23 juin 2025.

Dans la mesure où il serait possible de prendre des dispositions similaires pour d'autres catégories d'agents, nous souhaiterions connaître

- Le nombre d'agents de catégorie C occupant un poste de catégorie B ayant une RQTH dans les autres filières, notamment la filière administrative.**
- Même question pour les agents de catégorie B occupant un poste de catégorie A.**

Grade	Répartition F/H		Répartition communauté		total
	Nb Femmes	Nb Hommes	Services	EPL	
Technicien	4	32	23	36	59
Rédacteur	50	4	54	0	54
Attaché	5	0	5	0	5
Ingénieur	0	5	5	0	5
Administrateur	3	0	3	0	3

19/ La CGT souhaite connaître pour les services et ports, le nombre de postes vacants par direction.

Le nombre de postes vacants pour les services et ports évolue quotidiennement.
À ce jour, l'état des recrutements est le suivant :

- 50 postes sont actuellement publiés.
- Environ 30 postes sont en cours de procédure (décisions de recrutement ou jurys).
- Des postes additionnels seront publiés progressivement après validation.

20/ La CGT souhaite connaître, pour les lycées, le nombre de postes vacants par établissement

Le nombre de postes vacants pour les lycées et les CREPS évolue également de manière quotidienne.

À ce jour, les données sont les suivantes :

- 73 postes sont actuellement publiés.
- Plus de 70 procédures de recrutement (décisions ou jurys) sont en cours.
- Des postes supplémentaires seront publiés au fur et à mesure de la validation des fiches de poste.