

## Interventions de la CGT sur les rapports du CST du 1<sup>er</sup> décembre 2025

|                                                                                                                                                                                                                                         |          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| II-1 – Pôle ressources et supports techniques : proposition d’organisation du service administratif et financier mutualisé de la Direction des Moyens Institutionnels (DMI) et de la Direction du Patrimoine et de la Sécurité (DPS)... | 2        |
| <i>II-2 – Direction des Services de Transport : Bilan de la réorganisation et propositions d’ajustement.....</i>                                                                                                                        | <i>2</i> |
| <i>II-3 – Ajustement de l’organisation de la Direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle (DCRPNS).....</i>                                                                                              | <i>3</i> |
| <i>II-5 – Déploiement de la Grille d’Attribution des Moyens Humains et organisation des services de restaurations scolaires.....</i>                                                                                                    | <i>4</i> |
| <i>II-6 – Dispositif Mobilis.....</i>                                                                                                                                                                                                   | <i>5</i> |
| <i>II-7 – Elections professionnelles : recours au vote électronique .....</i>                                                                                                                                                           | <i>7</i> |
| <i>III-1 – Bilan télétravail 2024 12H .....</i>                                                                                                                                                                                         | <i>7</i> |

## **II-1 – Pôle ressources et supports techniques : proposition d’organisation du service administratif et financier mutualisé de la Direction des Moyens Institutionnels (DMI) et de la Direction du Patrimoine et de la Sécurité (DPS)**

Le projet propose que le Service Administratif et Financier (SAF) mutualisé soit intégralement rattaché à la Direction du Patrimoine et de la Sécurité (DPS).

Le poste de Responsable de service (A2.1) et de Responsable de service adjoint (A2.2) sont issus de la DMI mais seront rattachés à la DPS. Le poste de Responsable SAF DPS existant est mis en réserve.

La CGT était présente lors de la réunion de réorganisation

Un point de vigilance sur la charge de travail et l'attention portée aux services de la DMI, qui perd son rattachement hiérarchique direct sur son service support.

Le rapport indique que le premier enseignement de la concertation est la forte volonté des agents de conserver leurs missions actuelles auprès de la DMI et de la DPS. La fusion permet de mutualiser les moyens humains et de répartir la charge de travail pour plus d'équité. Point de vigilance l'engagement à préserver les missions initiales et le principe que l'évolution des portefeuilles se fera progressivement et sur la base du volontariat pourraient être difficiles à tenir face aux nécessités de service.

Enfin, la CGT demande l'ouverture au recrutement de l'ensemble des postes vacants

**Vote de la CGT : Abstention**

---

## **II-2 – Direction des Services de Transport : Bilan de la réorganisation et propositions d’ajustement**

Il y avait eu un engagement à nous associer à ce bilan depuis longtemps demandé par les syndicats, alors que la réorganisation de la DST avait suscité beaucoup de réserves en CST. On regrette que les OS n'aient pu être associées au séminaire suite à une erreur d'adressage.

Le rapport de direction reconnaît la grande qualité du travail accompli par les agents et l'expertise de la Région en matière de transport ferroviaire, mais les éléments de bilan pointent des problèmes structurels :

Le fait que le "dimensionnement des services au regard des missions apparaît « questionné » et que la « surcharge de travail » soit un défi à relever collectivement est l'aveu d'une sous dotation chronique en personnel.

Face à l'ampleur des projets, maintenir un haut niveau d'expertise sans accroître les effectifs fait peser un risque important de burnout et de perte d'expertise (départ des agents vers d'autres collectivités).

La question de l'attractivité de la DST est soulevée, mais elle pose le besoin de mesure concrète en matière de régime indemnitaire ou de revalorisation de carrière pour fidéliser les "compétences rares". L'attractivité ne se limite pas aux seuls outils de communication.

Les points évoqués pour répondre aux problèmes liés au multisites et à l'hétérogénéité des pratiques ne répondent pas à l'enjeu du sous-effectif et de la surcharge. La direction comprend de nombreux postes vacants dont nous demandons des garanties sur l'ouverture au recrutement.

Les évolutions proposées dans 2 Départements D1 et D2 sont des ajustements qui, s'ils visent l'harmonisation, cachent potentiellement une augmentation de la charge de travail.

La création d'un poste de "Chargé d'exploitation" (A) à Beauvais, transformé à partir d'un poste de Technicien (B1), répond à un besoin d'expertise identifié. Cependant, cela signifie qu'un poste de catégorie B est remplacé par un poste de catégorie A sans création nette, et que les tâches initialement dédiées à ce Technicien sont reportées sur les autres agents.

Le transfert d'un Technicien (B1) vacant pour en faire un "Référént qualité" (B1) pour le contrôle est une évolution du métier. Néanmoins, le rapport indique que les missions initiales de ce poste sont déjà assurées "sur d'autres postes", ce qui formalise le glissement et l'alourdissement des tâches pour les autres agents du Service Offre et exploitation.

Le rapport met en lumière la qualité des équipes de la DST, au-delà des questions organisationnelles et de communication il est nécessaire de mettre l'accent sur les moyens humains et financiers.

**Vote de la CGT : Abstention**

---

## **II-3 – Ajustement de l'organisation de la Direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle (DCRPNS)**

Ce projet prévoit la fermeture de la fonction Matériels Scéniques Évènementiels (PMSE).

Cette fermeture annoncée à la Toussaint est prévue au 1er janvier 2026. Elle entraîne la mise en réserve de 7 supports de postes. Trois agents en poste sont concernés par une suppression de leur poste sans se voir proposer une affectation.

Sur la suppression du parc de matériel scénique aujourd'hui réparti sur 3 sites : spécificité picarde, le service s'est amenuisé depuis 10 ans, une situation qui aurait dû être anticipée. Pourquoi cette décision subite devant être appliquée au 1er janvier ?

Le rapport évoque un « cadre budgétaire contraint ». Cependant, aucun chiffre précis n'est fourni pour les économies futures. Le PMSE rencontre des problèmes depuis plusieurs années. La Direction cite l'obsolescence du matériel et l'insécurité. Elle mentionne aussi la baisse régulière des demandes. Enfin, elle parle d'une « concurrence déloyale vis-à-vis du secteur marchand ». La collectivité ne devrait pas renoncer à une mission de service public pour cette raison. C'est un abandon de la capacité logistique interne. Le service public doit garantir des prestations, même si elles concurrencent le privé.

Sur le plan humain et des effectifs :

La fonction Matériels Scéniques est mise à l'arrêt. Elle comprenait 7 supports de postes : que deviennent ces supports de postes ?

Ces postes incluent des Managers d'équipe (B), des Assistants Administratifs (B), des Assistants Techniques (B) et des Agents du parc scénique (C).

Trois agents sont actuellement en poste sur ces supports. La Direction assure que les agents seront accompagnés et repositionnés sur un poste de même grade.

Ce nouveau poste correspondant à tout ou partie de leurs missions. On nous renvoie à un accompagnement RH personnalisé mobilisera des outils classiques : bilans de compétences et des formations.

La CGT pointe le risque concernant le délai reclassement des agents, qui aurait dû être préparé en amont, en lien avec le principe de sécurité appliqué lors des réorganisations de service : c'est la région qui décide de supprimer les postes : pas de mise au placard, ni déqualification fonctionnelle.

Ces agents pourraient être placés sur des postes sans lien avec leur expertise technique.

La DRH met en place un accompagnement personnalisé,

La CGT demande des résultats concrets sur le repositionnement avec plusieurs garanties :

- Garanties de Repositionnement de la DG et DRH : Les trois agents titulaires doivent obtenir des postes pérennes et cohérents avec leurs compétences. Nous demandons une période de suivi et de formation adaptée.
- Information du CST sur le processus de repositionnement des agents.

Nous notons l'engagement de madame FOURRE à suivre étroitement ce dossier

**Vote de la CGT : défavorable**

---

## **II-5 – Déploiement de la Grille d'Attribution des Moyens Humains et organisation des services de restaurations scolaires**

La CGT demande, en préambule, de séparer le vote cuisine de Soisson et le reste du dossier.

Contrairement aux précédents CST, nous n'avons pas d'estimation des postes à court et moyen termes pour les 6 établissements de la troisième vague.

Ces données existaient dans les rapports précédents : elles doivent continuer à nous être transmises pour garantir une vision claire des impacts de la grille.

Nous rappelons également que le rapport de juin pointait un déséquilibre d'environ 70 postes entre lycées excédentaires et déficitaires. Aujourd'hui, nous n'avons pas de visibilité sur la manière dont ce déséquilibre évolue.

Quelle visibilité avons-nous sur la trajectoire réelle des organigrammes dans les établissements rencontrés « au fil de l'eau » ? que veut dire au fil de l'eau, attendre, ne pas mettre tous les postes voir comment cela s'organise, si la GAMH donne 2 ou 3 postes ils doivent être affectés directement car c'est un besoin selon vos calculs.

Le rapport annonce 16 redéploiements supplémentaires, portant à 76 les postes déjà déplacés. Par ailleurs, nous constatons que nous disposons d'un état des lieux des transformations de postes 2025-2026, ce qui signifie que pour certaines d'entre elles, le CST est consulté avant la transformation.

Nous le redisons clairement : toutes les transformations doivent être soumises au CST avant mise en œuvre, comme c'est le cas pour les services. Pourquoi les dialogues de gestions ne sont pas donnés en CST alors que sur celui-ci il est noté « doit être vu en CST » ?

Nous redemandons également que les organigrammes complets des établissements nous soient transmis, pour un suivi réel de la situation.

Sur le fond, notre position ne change pas :

La GAMH entraîne une baisse des effectifs dans une partie des lycées, une surcharge croissante dans les équipes, des conflits internes et une dégradation des conditions de travail et du service public.

La CGT demande :

- Remplacement des départs et des effectifs perdus depuis 2016,
- Une relance des déprécarisation
- Arrêt des gels de postes.

Concernant la transformation de la restauration scolaire du lycée Pletier de Ham en cuisine satellite, 2eme en 1 an après Romain Rollin d'Amiens, cela devient inquiétant le manque de cuisinier ou un choix de la région de créer de grande cuisine centrale.

Nous demandons de voter séparément le dossier sur les cuisines de Soisson et le reste du dossier.

Dans la continuité de nos positions, la CGT votera défavorablement à ce nouveau bilan de déploiement de la GAMH.

**Vote de la CGT : Pour l'ouverture des postes en cuisine pour Soisson et contre le reste**

---

## **II-6 – Dispositif Mobilis**

La CGT votera défavorablement au dispositif MOBILIS, et nous tenons à expliquer clairement pourquoi.

Dès juin dernier, lorsque ce projet nous a été présenté en simple information, en fin d'ordre du jour, la CGT avait quitté la séance en signe de protestation. Ce n'était pas un geste symbolique : c'était l'expression d'un désaccord profond sur la philosophie même de ce dispositif.

Aujourd'hui encore, malgré les échanges du groupe de travail, MOBILIS reste une réponse organisationnelle à un problème que la Région a elle-même créé :

- un sous-effectif persistant,
- des postes gelés,
- des CDD sur postes permanents ou contrats de projets non renouvelés,
- mobilité interne rendue difficile,

Au lieu de renforcer les équipes et d'ouvrir des postes à la mobilité réelle, la Région propose un système qui revient à instaurer une « sous-bourse à l'emploi interne », une version RH du flexoffice : après la flexibilité des espaces, voici la flexibilité des postes.

MOBILIS est présenté comme un outil de solidarité et d'agilité.

Dans les faits, c'est surtout un moyen de faire circuler les agents pour compenser les tensions, plutôt que de traiter les causes de ces tensions.

Pour un certain nombre de services s'ils sont en surcharge, c'est parce qu'ils manquent d'effectifs. Et MOBILIS ne crée aucun poste supplémentaire. Le dispositif ne fait que déshabiller un service pour en habiller un autre.

Le rapport insiste sur le caractère volontaire des missions, mais nous savons tous comment cela se passe dans la vraie vie :

- Un manager qui « encourage fortement »,
- Et le volontariat devient une obligation déguisée.

Par ailleurs, un point de vigilance sur la notion de Mobilis partiel avec un risque concernant l'équilibre de la charge de travail.

Sur la valorisation le rapport confirme :

- Pas de rémunération,
- Une « valorisation possible » dans l'entretien professionnel... ce qui ne garantit absolument rien.

Autrement dit : on demande aux agents de s'adapter, de changer temporairement de poste, de gérer l'incertitude... sans aucune reconnaissance concrète.

Ce dispositif serait mobilisé en cas d'absence prolongée... alors même que la DRH a abandonné le principe des titulaires remplaçants.

Ce serait utilisé pour gérer les pics d'activité... alors que les recrutements CDD sur besoins occasionnels diminuent.

MOBILIS devient ainsi un outil palliatif, un pansement sur une jambe de bois, alors que les équipes demandent depuis des années :

- Des recrutements,
- Une politique RH lisible,
- La pérennisation des collègues précaires.

Nos revendications restent inchangées :

- ✓ des recrutements adaptés aux besoins réels des services ;
- ✓ la pérennisation des agents en CDD sur postes permanents ;
- ✓ une mobilité interne réelle et non artificielle ;
- ✓ une reconnaissance des missions effectuées ;

Position de vote :

On nous appelle à la solidarité, message entendu, je serai solidaire de mes collègues en CDD dont le contrat n'est pas renouvelé, je n'irai pas travailler pour combler leur départ. La CGT refuse de cautionner un dispositif qui, une fois encore, demande aux agents de s'adapter aux manques de

moyens, plutôt qu'à la Région de donner aux services les moyens nécessaires. MOBILIS réorganise la pénurie, il ne la résout pas.

**C'est pourquoi la CGT vote contre ce dispositif.**

---

## **II-7 – Elections professionnelles : recours au vote électronique**

Comme en 2022, la Région propose aujourd'hui un recours exclusif au vote électronique.

Or la CGT rappelle que tous les agents n'ont pas les mêmes facilités d'accès aux outils informatiques, en premier lieu les agents des lycées. Le taux de participation moins élevé en 2022 pour la CAP C montre qu'il y a plus de difficultés avec le vote électronique pour la catégorie C qui était celle qui participait le plus quand il y avait le vote à l'urne

Ces collègues, pour beaucoup, ne disposent ni d'un poste informatique individuel, ni d'un accès internet permanent, ni d'un temps dédié pour se connecter aux plateformes régionales, et rencontrent des difficultés régulières sur les mots de passe et d'accès à la messagerie

Le vote électronique peut être un outil facilitateur, mais il ne doit laisser personne de côté !

Pour la CGT, la demande reste de maintenir une possibilité de vote à l'urne, en complément du vote électronique.

C'est cette modalité mixte, déjà demandée en 2022, qui permettrait réellement d'éviter que la participation des personnels les plus éloignés du numérique ne dépende pas de leur capacité individuelle à accéder à un ordinateur.

**En conséquence, la CGT vote, comme en 2022, contre le recours exclusif au vote électronique, s'il n'est pas complété par un dispositif de vote à l'urne pour les agents qui en ont besoin.**

---

## **III-1 – Bilan télétravail 2024 12H**

La CGT prend acte du bilan télétravail 2024 et salue le travail rigoureux réalisé pour produire ces éléments au CST. Les chiffres montrent clairement que le télétravail répond à une demande réelle des agents et contribue à améliorer leur qualité de vie.

Mais ce bilan met aussi en lumière des inégalités et des limites.

Revalorisation du forfait télétravail (pétition remise par la CGT l'an dernier):

Près de la moitié des agents déclarent supporter des coûts supplémentaires liés au télétravail.

Pendant ce temps, la Région réalise des économies sur :

- L'énergie grâce au Plan de Maîtrise de l'Énergie,
- L'occupation des locaux via le flexoffice et la fin de certaines locations immobilières.

En février, le Président indiquait ne « pas être opposé » à une modulation et une augmentation du forfait.

La CGT demande aujourd'hui que cela devienne une décision concrète, au plafond prévu par la réglementation nationale. Les agents doivent être reconnus et compensés pour leur contribution.

Points de vigilance :

Le bilan montre que 26 % des agents ressentent une porosité entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le droit à la déconnexion, doit être appliqué, pour protéger les agents et garantir que le télétravail ne se transforme pas en surcharge invisible.

Lien social et collectif de travail fragilisé : 52 % des agents le constatent.

Travail en équipe et créativité impactés : 28 %.

Management à distance perfectible, note moyenne 6,4/10.

Inégalités d'accès au télétravail selon métiers et responsabilités.

Un quart des agents télétravaillables ne le font pas, leur situation doit être prise en compte.

Télétravail des apprentis : enjeu au vu du cadre juridique et garanties pédagogiques. Il y a aujourd'hui un risque de les isoler si leur maître d'apprentissage pratique un télétravail. Le rapport pointe le souhait d'un cadre juridique local clair pour les inclure, en garantissant leur suivi pédagogique et leur intégration sociale.

Le télétravail progresse et est plébiscité. La CGT reste mobilisée pour travailler sur ses sujets, les éléments du rapport nous y appellent, afin que les agents bénéficient pleinement de ce dispositif dans la dignité et l'équité, que ce soit sur les conditions de travail comme sur le montant du forfait télétravail