



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 1^{er} DÉCEMBRE 2025

Ordre du jour

I - Adoption du procès-verbal du 6 octobre 2025.....	5
II - Rapports pour avis.....	10
II-2 – Direction des Services de Transport : Bilan de la réorganisation et propositions d'ajustement.....	10
II-3 – Ajustement de l'organisation de la Direction de la Communication, des Relations publiques et du Nouveau Siècle (DCRPNS).....	16
II-4 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi.....	21
II-5 – Déploiement de la Grille d'Attribution des Moyens Humains et organisation des services de restaurations scolaires.....	23
II-6 – Dispositif Mobilis.....	31
II-7 – Élections professionnelles : recours au vote électronique.....	39
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).....	44
III – Rapport pour information.....	48
III-1 – Bilan télétravail 2024	48

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Représentants de la collectivité titulaires :

Madame Brigitte FOURÉ
Monsieur Jean-Paul FONTAINE

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 Fatima SEGHIR (syndicat CGT)
Monsieur Joseph DEMEULEMEESTER (syndicat CGT)
Monsieur Fabrice HENON (syndicat CGT)
Monsieur Laurent GATOUX (syndicat CFDT)
Monsieur Fabrice DHERBECOURT (syndicat CFDT)
Monsieur Nicolas GOBAUX (syndicat FA)
Monsieur Denis PICHONNIER (syndicat FA)
Madame Dominique GRITTI (syndicat UNSA)
Monsieur Stéphane WAVRANT (syndicat FO)

Représentants du personnel suppléants :

Monsieur Sylvain GRIMAUX (syndicat CGT)
Monsieur Francis PESANT (syndicat CGT)
Monsieur Jacques-Henri INVERNON (syndicat CGT)
Madame Véronique SZYKULLA (syndicat CFDT)
Monsieur Stéphane BEDLEEM (syndicat CFDT)
Monsieur Hocine BENFIALA (syndicat FA)
Madame Cécile CAULLERY (syndicat UNSA)
Monsieur Lionel BERAL (syndicat FO)

Étaient excusés :

Représentants de la collectivité :

Monsieur Laurent RIGAUD
Monsieur Maxime CABAYE
Monsieur Antoine SILLANI

Représentants du personnel :

Monsieur Xavier DECROCK (syndicat CGT)
Madame Osama EL GHARIB (syndicat CGT)
Monsieur Damien SUROY (syndicat CGT)
Monsieur Mathis LE GUYADEC (syndicat CGT)
Madame Christine RENOUX (syndicat CFDT)
Madame Valérie GUILVERT (syndicat CFDT)
Madame Céline ROCQ (syndicat CFDT)
Monsieur Emmanuel MICHAU (syndicat CFDT)
Madame Aurélie FRANCOMME (syndicat CFDT)
Madame Mandy DERAMCHI (syndicat CFDT)

Monsieur Rudy PLATTEEUW (syndicat FA)
Madame Virginie PECRIAUX (syndicat FA)
Monsieur Fabrice DEBREU (syndicat FA)

Étaient également présents :

Monsieur Hubert-Alexandre ROY, Directeur des Ressources Humaines,
Madame Sylvie BILLARD-BARON, Responsable du Département Accompagnement et Qualité de vie au travail, DRH,
Madame Cécile MACIEJEWSKI, Responsable à la 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 Christine MATTHIEU-CLOR, Conseillère technique auprès du DGA, Pôle Compétences et Accompagnement interne,
Madame Manon FACON, Chargée de communication DRH,
Madame Émilie MIGNEAU, Responsable du Service accompagnement professionnel et maintien dans l'emploi,
Madame Salima SIMON, Directrice des Moyens institutionnels,
Monsieur Maxime NOEL, Directeur du Patrimoine et de la Sécurité,
Monsieur Nicolas QUINONES-GIL, Directeur général adjoint du Pôle Mobilités, Infrastructures et Ports,
Monsieur David HERRGOTT, Directeur des Services de Transport,
Monsieur Guillaume KRIZEK, Directeur adjoint de la Communication, des Relations publiques,
Madame Hafida ELBAZ, Directrice, DFE – Direction Fonctionnement des Établissements,
Madame Rachel METAIREAU, Directrice adjointe, DFE – Direction Fonctionnement des Établissements,
Madame Anne-Natacha LEROY-PIETRZAK, Responsable de service, DFE – Direction Fonctionnement des Établissements,

La séance, présidée par Mme Brigitte FOURÉ, est ouverte à 9 heures 42.

Mme FOURÉ.- Bonjour à toutes et à tous.

J'espère qu'il va faire bon dans la salle, car on a aujourd'hui particulièrement froid à l'extérieur.

FO nous a prévenu qu'ils étaient retardés par le train ou un accident sur la route, je ne sais plus, ainsi que FA. Je vous propose, si l'on a le quorum, de commencer. Bien entendu, les personnes qui ne peuvent pas être à l'heure pour des raisons indépendantes de leur volonté sont excusées.

Si vous en êtes d'accord, on va démarrer. Je vais laisser l'administration faire l'appel, comme à l'habitude.

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

M. ROY.- Le quorum est réuni.

Mme FOURÉ.- Merci. On accueillera les retardataires « contre leur gré » au fur et à mesure.

Je vous rappelle que nous sommes réunis pour le dernier CST de l'année 2025, une année qui a été particulièrement riche. Nous avons travaillé ensemble sur de nombreux projets structurants, tels que la PSC, TOUS APTES ou encore l'IA, en tout cas les débuts de l'IA.

Je souhaite saluer la qualité de nos échanges. Je suis convaincue que cette dynamique se poursuivra l'année prochaine. Celle-ci s'annonce d'ores et déjà dense et riche, avec la poursuite de nos travaux sur l'IA, ainsi que la préparation des élections professionnelles. Ce n'est pas à vous que je vais le rappeler.

Je vous informe également que, à la suite de contraintes d'agenda de Mme NOIROT, je suis amenée à modifier l'ordre de passage du dossier II-1 « Pôle ressources et supports techniques : proposition d'organisation du service administratif et financier mutualisé de la DMI et de la DPS », qui sera désormais abordé à la fin des rapports pour avis, afin de laisser la possibilité à Mme NOIROT d'arriver. Voilà ce que je voulais vous dire d'entrée de jeu. On ne supprime donc pas de dossiers, mais on les présente dans un ordre différent.

Nous commençons par la désignation d'un secrétaire et secrétaire adjoint. Jean-Paul FONTAINE est arrivé à point pour que je lui propose d'être secrétaire, comme d'habitude. Merci, Jean-Paul.

Secrétaire adjoint, c'est normalement à FO, mais ils ne sont pas là. Je propose donc à la CFDT. Qui ? Monsieur BEDLEEM ? Très bien. Je vous remercie.

I - Adoption du procès-verbal du 6 octobre 2025

Mme FOURÉ.- Nous commençons par l'adoption du procès-verbal de la séance du 6 octobre 2025. Y a-t-il des observations ? Il n'y en a pas.

VOTE	CGT 5	CFDT 3	FA 2	UNSA 1	FO 0	TOTAL
POUR	5	3	2	1	0	11
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Il est adopté à l'unanimité. Je vous remercie.

Nous passons aux rapports pour avis. Le premier rapport...

Mme SEGHIR (CGT).- Madame la Présidente, nous avons une déclaration liminaire.

Mme FOURÉ.- Pardon, je n'avais pas vu. Vous avez la parole.

Mme SEGHIR (CGT).- Je vous remercie.

Bonjour à tous.

« La CGT souhaite ouvrir ce Comité Social Territorial en rappelant deux sujets : le pouvoir d'achat des agents et la reconnaissance réelle des qualifications et des parcours, notamment pour les agents en situation de handicap.

Depuis plus de vingt ans, le gel du point d'indice entraîne un décrochage historique du pouvoir d'achat des agents publics.

Nous rappelons que la CGT revendique un passage du point d'indice à 6 €, seule mesure nationale capable de rattraper une partie de la perte accumulée depuis 2000.

Au niveau régional : depuis la délibération de 2023, aucune revalorisation indemnitaire n'a été décidée, malgré des engagements évoqués successivement pour 2024, puis 2025, le temps de mettre en place une AMO, 2026... et maintenant peut-être 2027. La Région joue-t-elle la montre ?

Pendant ce temps, l'inflation, les factures et la perte de pouvoir d'achat, elles, ne s'arrêtent pas.

La CGT, syndicat de la fiche de paye, revendique :

✓ *Accélération de l'alignement du régime indemnitaire des adjoints techniques des lycées sur celui des services (2028, c'est loin, et 30 % des agents partent en retraite dans les prochaines années !) ;*

✓ *Revoyure annuelle de l'IFSE, indexée sur l'inflation ;*

✓ *Intégration des métiers oubliés dans les compléments indemnitaires ;*

✓ *Le régime indemnitaire pour les contractuels ;*

✓ *Augmentation du forfait télétravail au plafond applicable pour les services de l'État, à l'heure où les agents chauffent leur domicile... et où la Région réalise des économies de chauffage.*

Par ailleurs, la Région a récemment délibéré sur le passage au grade de technicien de 59 agents de catégorie C de la filière technique, occupant des postes de niveau B et titulaires d'une RQTH, dans le cadre de l'expérimentation présentée au CST du 23 janvier 2025.

La CGT salue cette avancée, mais une avancée, par définition, doit ouvrir un chemin : 54 agents de catégorie C de la filière administrative, très majoritairement des femmes, répondent aux mêmes critères, 13 agents de catégorie B, titulaires d'une RQTH, occupent des postes de catégorie A.

Nous demandons l'extension en 2026 de la mesure à toutes les filières, pour l'ensemble des agents :

- ✓ *Titulaires d'une RQTH ;*
- ✓ *Occupant un poste de catégorie supérieure à leur grade.*

Cette extension irait :

- ✓ *Dans le sens de la reconnaissance du travail réellement effectué ;*
- ✓ *Dans le sens de la prise en compte du handicap dans l'évolution professionnelle ;*
- ✓ *Et dans le sens du plan égalité professionnelle femmes-hommes, puisque la majorité des agents concernés sont des femmes.*

Nous sommes disponibles pour travailler immédiatement sur ces sujets. »

Merci.

Mme FOURÉ.- Merci.

M. DHERBECOURT (CFDT).- Je vais d'abord faire un point sur la mutuelle et la prévoyance. Après, je laisserai la parole à Stéphane BEDLEEM pour une petite alerte.

Lors de la réunion préparatoire du CST du 21 novembre, la CFDT a alerté l'administration sur plusieurs points concernant le changement de prévoyance et de mutuelle. Nous trouvions que la communication n'était pas encore suffisamment importante pour les agents. Beaucoup d'agents ne comprennent pas que, au 31/12, ils n'auront plus de prévoyance et plus de mutuelle. Le message, tel qu'il est actuellement sur Leo, comporte la mention « Tous les agents souhaitant bénéficier de la participation employeur devront le faire avant le 31/12 », mais il n'est pas stipulé clairement que pour les agents qui ne font rien, le contrat s'arrête au 31/12. Certaines personnes n'ont pas compris ce petit problème. Il serait important de stipuler noir sur blanc que les contrats s'arrêtent au 31/12 et qu'il est important pour les agents d'effectuer une action.

Les courriers nominatifs ont déjà été envoyés aux agents, notamment concernant la prévoyance. Nous vous en remercions. Il faudrait l'effectuer aussi pour la mutuelle assez rapidement, car c'est surtout la mutuelle qui pose un problème.

De plus, apparemment, le problème persiste au niveau du numéro du prestataire, qui a toujours du mal à répondre. Il y a aussi la difficulté de certains agents, notamment des lycées, qui sont empêchés par leur n+1 de se rendre aux réunions d'information ou aux rendez-vous individuels.

Nous voudrions savoir si d'autres actions seront menées par la DRH pour communiquer de manière plus efficace, bien que ce soit déjà le cas, mais communiquer encore mieux. Y aura-t-il une information fiche de paye ? Pourquoi pas aussi un *mail* envoyé à tous les agents, pour stipuler de nouveau cette date butoir du 31/12 ?

Je vous remercie.

Mme SZYKULLA (CFDT).- Je voudrais continuer sur ce sujet. Par expérience moi-même, j'ai reçu le courrier, il n'y avait pas le papier Cerfa. J'ai dû le télécharger. Je peux le faire, mais les agents des lycées, ce n'est pas évident.

Également, sur l'inscription de cette prévoyance, il y a « vous êtes en mi-temps thérapeutique » ou « vous êtes en arrêt longue durée ». Cependant, moi, je suis en CLM fractionné. Lorsque j'ai appelé, on m'a dit de le rajouter à la main, mais c'est parce que j'ai appelé et parce qu'on me l'a dit. Les agents des lycées, qui n'ont pas cet automatisme, ne pourront pas faire la croix à cet endroit.

De plus, dans l'explication, j'ai beaucoup d'appels qui me disent : « Pourquoi dois-je me réinscrire ? C'est le même nom. » Il faut leur expliquer que le contrat n'est plus le même.

Ce sont des petites choses pour lesquelles, jusqu'au 31, il faut courir. Ce sont quelques réflexions que je voulais vous faire remonter, car, si j'ai eu le cas, d'autres pourraient aussi l'avoir.

M. JOHO.- Par rapport aux remarques des élus, ce que vous dites est bien identifié. On fera une correction sur Leo, pour préciser plus clairement les choses. Je rappelle que chaque souscripteur de contrat a eu un courrier individualisé, où il est clairement stipulé qu'il est nécessaire d'adhérer de nouveau. C'est une première chose.

Deuxième chose, dans les lycées, les proviseurs, les managers et agents gestionnaires ont été individuellement sensibilisés à la situation. Il peut y avoir un collègue qui peut ne pas comprendre, mais le collectif de travail fait aussi que l'encadrement de proximité et l'encadrement de direction du lycée sont bien au courant de l'ensemble du dispositif en place, et qu'il est nécessaire d'adhérer à nouveau. On a territorialement des rendez-vous qui se sont déroulés pour les lycées. On a également des antennes du prestataire, qui peuvent être sollicitées cinq jours sur sept. Il y a un numéro de téléphone. Il y a beaucoup d'informations qui sont faites.

Pour être sûr, j'ai demandé aux services de la DRH, fin décembre ou début janvier, de passer au tamis ceux qui étaient inscrits en prévoyance et en santé, ceux que l'on a gagnés, très bien, ce sont des personnes qui souscrivent volontairement, il n'y a pas de souci, et potentiellement ceux que l'on a perdus individuellement, puis de bien vérifier, si 20, 30, 50 ou 100 agents sont passés au travers, de s'assurer que c'est bien volontaire de leur part. On fera donc un contact individuel téléphonique pour s'en assurer : « On n'a pas eu de nouvelles de votre côté. Est-ce bien le cas ? » Rassurez-vous, toutes les équipes sont bien mobilisées sur ce sujet, pour garantir une continuité de couverture en santé et en prévoyance pour nos agents.

Mme FOURÉ.- Merci, Monsieur JOHO, et merci, à travers vous, à toute la DRH qui s'est mobilisée. C'est un énorme travail. On est tous conscients de l'importance qu'il y ait une continuité, que les agents ne se retrouvent pas privés de prévoyance, sans l'avoir vraiment voulu ou sans l'avoir vraiment compris et perçu.

M. BEDLEEM (CFDT).- Le 14 novembre 2025 a eu lieu l'assemblée générale de la DMPL à Calais. Après des propos introductifs de Mme Faustine MAILLARD, la vice-présidente chargée de la coordination des politiques du littoral, qui a dessiné les grands enjeux de la

stratégie portuaire à l'horizon 2030, voire 2040, Mme MAILLARD a évoqué notamment : la décarbonation, les ports comme modèle européen de puissance maritime, en lien avec le Parlement de la mer, la cybersécurité au regard des enjeux liés à l'actualité et aux conflits mondiaux émergents, on parle de dualité des ports civils et militaires. L'ambition affichée par la Région Hauts-de-France sur sa façade maritime, qui est tout à fait pertinente et partagée au regard des thématiques relatives à l'évolution du trait de côte et au risque de submersion marine.

Une présentation des futurs contours de cette réorganisation a eu lieu. S'est ensuivi un débat à bâtons rompus, comme souhaité par le directeur. La question récurrente formulée par les agents est celle des moyens humains dévolus à l'exercice de leurs missions de service public, avec la contrainte de la gestion des ports que l'on connaît : expertises pointues et spécificités techniques de certains métiers, astreintes, obligation de continuité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour certains postes, comme les téléopérateurs des écluses, entretien des ouvrages portuaires, dragage des sédiments.

Comment pourra-t-on combler les chaises vides, vu le nombre de postes à pourvoir, sans passer par un recrutement externe et l'externalisation de certaines missions, faute de recrutement ? Qu'en est-il des ouvertures de postes ? En sachant que, s'il n'y a pas d'ouverture de postes, on aura une inadéquation entre les objectifs et les moyens.

Pour sécuriser, gouverner, piloter et décarboner, qui sont les maîtres mots de cette réorganisation. Il faut peut-être ajouter le verbe « assurer », comme assurer les moyens humains et matériels conséquents. Nous savons tous que, malheureusement, et comme presque la totalité des réorganisations, celle-ci n'échappera pas au dénominateur commun d'une réorganisation à effectifs constants.

La question du renouvellement et de la pérennisation de certains CDD sur des postes vacants a également été abordée, par exemple, *via* le cas d'une apprentie qui a passé le concours d'ingénieur et qui pourrait très bien être pérennisée sur un poste vacant. Ce cas a été exposé auprès de la vice-présidente, qui a également souhaité participer au débat avec les agents. Le directeur a également souligné sa volonté et ses relances presque quotidiennes auprès de la DRH, du cabinet du président, afin de faire valoir les aspects RH.

Au vu des questions récurrentes sur les moyens humains, la CFDT a observé qu'aucun représentant de la DRH n'était présent pour répondre aux préoccupations des agents. Force est de constater que cet indicateur va peser significativement sur les processus de déclinaison opérationnelle souhaitée pour le premier semestre 2026.

Même si la réorganisation de la DMPL ne fait pas partie de l'ordre du jour de ce CST, la CFDT souhaitait vous alerter, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Élus, de l'impérieuse nécessité de donner des moyens humains, dont la possibilité de recruter à l'externe, et matériels nécessaires à cette direction, afin de faire face aux enjeux de la décarbonation, de la biodiversité, de la dualité des ports, du recul du trait de côte, de la lutte contre la submersion marine, etc., qui se dessinent à court, moyen et long terme pour notre façade littorale, et pour garantir un fonctionnement optimal des équipements dévolus à la DMPL, garantissant ainsi la protection des biens et des personnes au quotidien.

La CFDT vous remercie par avance.

Mme FOURÉ. - Merci, Monsieur BEDLEEM.

Quelques mots pour vous dire que, dans ce service, comme dans d'autres, on est conscient qu'il y a des tensions fortes en matière de remplacement. Croyez bien que l'on est extrêmement attentif, en regardant les choses vraiment au cas par cas. Lorsque je dis « on », je vise évidemment les directions générales adjointes directement concernées, la DRH, la direction générale adjointe englobant la DRH et la directrice générale des services. Croyez bien que les élus en sont aussi conscients. Il faut que l'on voie. C'est dans le cadre des perspectives budgétaires pour 2026 que l'on devra faire des choix. Comme vous le savez, je n'ai pas besoin de vous le repréciser, les contraintes budgétaires sont extrêmement fortes. C'est dans ce cadre et avec l'objectif de rendre le meilleur service possible aux habitants de notre région que les arbitrages seront pris, le moment venu.

II - Rapports pour avis

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

M. QUINONES-GIL.- Bonjour à tous.

Nous sommes ici avec David HERRGOTT, que vous avez tous vu lors de la préparation de ce CST, qui nous a rejoints début juin pour prendre la Direction des Services de transport.

Comme nous nous y étions engagés, nous avons fait un retour aux équipes début juillet, sur un bilan de situation à un peu plus d'un an de la mise en œuvre de la nouvelle organisation, qui fait suite, je vous le rappelle, à la toute première réorganisation du pôle et à la création de la Direction des Services de transport, qui datent de début 2021, avec une évolution qui a été souhaitée pour harmoniser, au niveau régional, l'ensemble des métiers de la DST, donc la création de départements spécialisés par métiers et non plus par géographie et par mode de transport.

Je vais passer la parole à David, qui nous fera un résumé de la réunion qui s'est tenue et du bilan, ainsi que son rapport d'étonnement. En effet, cela a aussi été l'occasion d'avoir son œil neuf sur la situation.

Mme FOURÉ.- On peut passer aux questions/réponses, si vous le voulez bien. On procède de cette façon pour aller directement sur le sujet.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- 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, on a pu le dire en réunion préparatoire, que les organisations syndicales n'aient pu être associées au séminaire, à la suite d'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. Les éléments de bilan pointent néanmoins certains problèmes structurels. Le fait que le dimensionnement des services au regard des missions apparaisse questionné et que la surcharge de travail soit un défi à relever collectivement témoigne 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 de *burn-out* et de perte d'expertise, éventuellement de départ des agents vers d'autres collectivités. La question de l'attractivité de la DST est soulevée. Elle pose le besoin de mesures concrètes en matière de régime indemnitaire, comme nous l'avons souligné dans notre propos introductif, ou de revalorisation de carrières pour fidéliser les compétences rares, l'attractivité ne se limitant pas aux seuls outils de communication.

Les points évoqués pour répondre aux problèmes liés aux multi-sites et à l'hétérogénéité des pratiques ne répondent pas tout à fait à l'enjeu du sous-effectif et de la surcharge. La direction comprend une vingtaine de postes vacants, pour lesquels nous demandons des garanties concernant l'ouverture au recrutement. Le rapport met en lumière la qualité des équipes de la DST. Au-delà des questions organisationnelles et de la communication, il est nécessaire de mettre l'accent sur les moyens humains et financiers.

Merci.

Mme FOURÉ.- Je salue l'arrivée de FO, qui nous avait prévenus de son retard.

M. GATOUX (CFDT).- Veuillez m'excuser aussi, problème de train.

M. BEDLEEM (CFDT).- La CFDT est contente de pouvoir enfin lire ce bilan, qu'elle a demandé à plusieurs reprises. Il est néanmoins dommage que la CFDT n'ait pas pu entendre les agents lors de la présentation de ce bilan, n'ayant pas pu assister au séminaire de restitution, n'ayant pas reçu l'invitation, comme, d'ailleurs, les autres organisations syndicales.

Même si le nouveau directeur montre une volonté de valoriser cette direction et ses agents, dans ce rapport, il occulte plusieurs éléments majeurs. Ce rapport ne livre pas de bilan de la réorganisation exhaustive, mais des éléments assez sommaires issus d'échanges avec des agents, d'assemblages internes qui soulèvent des questions et d'un rapport d'étonnement du nouveau directeur. Le rapport présente ainsi une vision plutôt enjolivée de la situation à la DST, en omettant de préciser le nombre de postes vacants, en masquant la dépendance à des AMO, en occultant la question de l'articulation avec la SPL GAAM. S'il évoque des difficultés remontées par les agents, elles sont remises en question par les retours du directeur.

Pour autant, la CFDT insiste sur ces remontées d'agents, dont elle a également connaissance. Là où le *management* multi-sites dysfonctionne, cela reste compliqué. Il y a encore des soucis de postes vacants, notamment sur des postes d'expertise sur le fer. Le paragraphe du rapport sur l'existence de la Région en matière de *sourcing* RH nous amène à nous interroger. Des agents du département ferroviaire sont partis, malheureusement, en raison de la réorganisation. Cette expertise sur le fer manque désormais à la DST, même si cela fait des heureux dans les autres régions.

À ces problèmes d'effectifs s'ajoutent des problèmes d'accès à des véhicules, qui ne permettent pas aux agents de travailler dans de bonnes conditions.

Ce rapport présente par ailleurs trois axes d'évolution, qui ne permettent pas de renforcer les compétences dans le domaine ferroviaire, qui vont probablement alourdir la charge de travail, qui nécessiteraient un plan de formation *a minima*, et qui ne se déclinent pas en actions concrètes, puisque les évolutions proposées dans ce rapport consistent en des

transformations de postes pour des agents déjà présents et des modifications de dénomination d'entités.

Sur ces ajustements, les agents voient enfin leurs missions reconnues à travers une évolution positive de leur métier. La CFDT le note.

Le changement de dénomination du département et du service, avec le terme *marketing*, pose un problème à la CFDT. Ce terme commercial anglo-saxon ne correspond pas à ce qui est attendu d'un service public d'intérêt général. De manière générale, l'utilisation des termes anglo-saxons doit être proscrite. Aussi, pourrait-il y avoir une autre proposition correspondant plus à l'objet d'une collectivité (« promotion », par exemple) ?

Merci.

Mme FOURÉ.- Merci.

Je souris, car je mène ce combat de la francisation des mots. C'est un vrai combat à mener. Quand le mot n'existe pas en français et que l'on utilise le mot anglais, il n'y a pas de problème. Néanmoins, quand on a un mot français, je me dis que l'on ferait bien de prendre exemple sur nos amis québécois.

M. GOBAUX (FA).- Tout d'abord, merci pour ce travail. Enfin un retour sur la réorganisation de cette direction !

Au niveau de FA, on trouve dommage qu'il manque un point de vue, qui est compliqué à avoir. On sait que, dans cette direction spécifiquement, il y a eu beaucoup de départs. C'est ce point de vue qui nous manque un peu, pour voir pourquoi les agents ont demandé des mobilités à la suite de la réorganisation.

Cependant, certains points apparaissent, notamment les points sur la gestion multi-sites et le sentiment d'éloignement. Nous aurions voulu savoir quels sont les axes d'amélioration qui seront proposés pour cela. La surcharge de travail, de la même façon, qu'est-ce qui sera mis en œuvre pour recruter là où il y a des manquements, pour avoir une charge de travail correcte ? Le dernier point qui nous a sauté aux yeux, c'est la formation des encadrants. Nous aurions aimé savoir quel est le plan de formation qui sera mis en œuvre. Il y a déjà celui de la collectivité pour les managers habituels. Est-ce que ce sont de nouveaux managers qui viennent d'être intégrés dans le cursus ou est-ce que ce sont déjà des managers en place ? Là, il faudra revoir, pour qu'ils puissent revenir dans ce cursus et avoir les formations adéquates.

Merci.

M. WAVRANT (FO).- Je ferai une rapide explication de vote, mais je ne ferai pas de commentaire préalable. Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Nous regrettons également de ne pas avoir pu assister au séminaire conclusif, prévu pour tous les partenaires sociaux, certes, en matière d'observateurs silencieux, mais nous le regrettons vivement.

Maintenant, en matière d'observations, les collègues et autres partenaires sociaux ont déjà évoqué beaucoup de thématiques, que nous partageons complètement. Nous attendons les différentes réponses de la part de nos experts.

Mme FOURÉ.- Merci. On peut faire une première réponse. Je vous laisse faire une réponse globale au sujet d'une aussi grosse direction, dont nous parlons ce matin. Je salue la présence de son directeur. Je pense que c'est la première fois qu'il est présent à notre CST.

M. QUINONES-GIL.- Merci. Je vais passer la parole à David.

Avant, je voulais prendre à mon compte quelques réponses, notamment sur le Département *Marketing*. On s'est creusé la tête pour essayer de trouver le meilleur mot, mais il n'y a pas forcément un mot français qui fonctionne pour cela. Puis, il faut se souvenir que les recettes TER, c'est plus de 200 M€ par an. Je comprends que l'on est dans un service public d'intérêt général, mais nous devons absolument continuer à avoir le plus de recettes possible, pour limiter le fait que l'évolution naturelle des coûts des contrats se répercute systématiquement par des hausses tarifaires. Je ne vais pas refaire le débat qui a eu lieu sur les hausses tarifaires. Il est donc nécessaire de bien avoir une promotion du service, pour favoriser au maximum la fréquentation, ce qui permet de maximiser l'effet de volume et moins l'effet de prix.

Je n'en dirai pas plus sur la partie *marketing*. C'est bien l'état d'esprit de ce département. On voulait lui redonner de la visibilité. C'est aussi valoriser le travail des agents que de mettre ce genre de mots dans le nom du département.

Je vais laisser la parole à David sur les aspects de gestion multi-sites.

Sur la partie RH, très rapidement, même si David pourra compléter, comme pour la DMPL, on est sur deux directions avec des métiers très spécifiques, des technicités spécifiques. On est extrêmement conscient de la valeur de nos agents et de la nécessité de les maintenir le plus en poste. En revanche, on est malheureusement aussi dans un « marché concurrentiel », y compris entre régions. On a pu avoir, par le passé, des responsables de l'ouverture à la concurrence qui ont été happés par d'autres régions, indépendamment de la réorganisation. On a notamment deux personnes qui sont parties bien avant que l'on ait en réflexion cette nouvelle organisation. C'est un combat de tous les jours de pouvoir maintenir en place des compétences rares.

On a un certain nombre de postes prioritaires qui sont en arbitrage, dont on a sollicité l'arbitrage du président pour une ouverture en externe. Parallèlement et très prochainement, on a un jury de responsables d'ouverture à la concurrence qui va se tenir. On est aussi extrêmement attentif à la possibilité de recruter en interne et de former, pour compléter les apports que l'on pourrait avoir en externe. On a eu, à cette occasion, plusieurs arrivées au sein de la DST cette année, notamment dans le fameux Département *Marketing* et Relations usagers, en provenance d'autres directions de la collectivité, qui se sont parfaitement intégrés, avec un module de formation. Je laisserai David compléter sur les formations.

M. HERRGOTT.- Merci à tous pour vos questions.

Pour compléter sur le point RH, dans le fameux Département *Marketing*, droit et service aux voyageurs et tout particulièrement le service *Marketing* et Tarification, nous avons aujourd'hui résolu notre problématique d'attractivité du département, en recentrant sa dénomination et en ayant effectué plusieurs recrutements en interne, au sein de la Région, pour avoir aujourd'hui un service au complet sur des questions plus qu'essentielles, relatives à l'équilibre du modèle économique et aux commandes de service public de transport.

Nous avons prochainement, pour répondre aux enjeux de recrutement, notamment dans le département d'ingénierie contractuelle, un jury qui sera prochainement tenu pour recruter un nouveau responsable sur l'ouverture à la concurrence du ferroviaire. Nous allons aussi très prochainement accueillir en interne un contrôleur de gestion, qui bénéficiera d'une formation interne, pour découvrir et se former progressivement aux spécificités du contrôle de gestion en matière de transport, qu'il soit routier ou ferroviaire.

Je me permets de revenir sur vos différents questionnements, notamment sur la question de la gestion multi-sites. Nous avons la spécificité d'avoir, au sein de la Direction des Services de transport, des agents qui sont présents à la fois sur le site historique, mais également dans l'ensemble des départements, fruit du transfert de compétences. La gestion multi-sites nous amène aujourd'hui à avoir une vision totalement transversale et matricielle de notre fonctionnement par rapport à nos trois départements, qui sont spécifiés par expertise métier par rapport à la chaîne de valeurs et de construction de commande du service public de transport. La gestion multi-sites introduit des enjeux majeurs en matière de *management*, puisque, dans certains cas, certains services auront leur manager, que ce soit leur n+1 ou leur n+2, qui fonctionnera en multi-sites.

Aujourd'hui, pour répondre à cette problématique, nous avons aussi resserré l'organisation de nos comités de direction et des comités de département, pour pouvoir identifier, de manière la plus structurée possible, l'enchaînement des différents temps de *management* jusqu'aux équipes opérationnelles sur le terrain.

En parallèle, nous avons aussi fixé un rythme régulier de comité de direction élargi, afin que tous les managers, quel que soit leur site, en évaluant et en allant sur le terrain, sur chacun des différents sites, nous ayons ce comité de direction élargi qui se réunisse au moins une fois par mois.

En complément, dans l'équipe de direction, j'ai pris cet engagement dès mon arrivée, j'ai souligné que je serai présent toutes les deux semaines sur chacun des sites, pour rencontrer l'ensemble des agents, sans remettre en question notre organisation hiérarchique et sans remettre en question l'ensemble du *management* au sein de la Direction des Services de transport. Cet engagement est très fort. Il permet aussi de renforcer le lien entre l'ensemble des équipes, l'ensemble des différents sites, qui ont aussi, dans chacun des départements et des services, toute latitude pour organiser régulièrement leurs séminaires de service en présentiel, en variant progressivement sur les différents sites, même si j'ai pu remarquer ces derniers mois que le site n° 1 pour les séminaires de service restait Amiens, en profitant pour faire un temps plus convivial autour des hortillonnages. Je ne l'ai d'ailleurs pas encore fait. Je n'ai pas encore eu le temps de faire beaucoup de temps de loisir dans la Région Hauts-de-France.

L'objectif pour nous, au sein de la direction – je précise que c'est un « nous », ce n'est vraiment pas un « je » –, est d'avoir un comité de direction qui puisse au maximum faire le lien et être présent, que ce soit dans les différents sites et, si besoin est, dans toutes les réunions de service de nos différents services et secteurs.

Ce comité de direction, je tiens particulièrement aussi à faire en sorte que nous ayons continuellement une montée en compétences. L'ensemble des responsables de département et ma directrice adjointe effectuent régulièrement des formations pour monter en compétences, en faisant des formations en externe à l'École des ponts, sur le domaine

ferroviaire. Pour la majorité d'entre eux, ils sont issus – sans jugement – de la filière du département et de la « corbeille de la mariée », du transfert de compétences lors de la loi NOTRe. Ces temps de formation sont prioritaires.

Au-delà des temps de formation à l'École des ponts sur le ferroviaire, ce sont aussi des temps de formation qui seront effectués sur des sujets innovants, que ce soit sur l'IA, que ce soit sur les enjeux de distribution et de billettique. Au sein de notre direction, nous portons de grands projets de transformation pour notre région, notamment par la mise en œuvre d'un nouveau système de billettique à destination de l'ensemble de nos réseaux de transport, qu'ils soient par car ou par train, puis la bascule à venir, lors de la prochaine rentrée, de notre logiciel d'inscription PÉGASE 2 au logiciel d'inscription PÉGASE 3.

L'enjeu de fond est donc de former nos managers, mais également de faire monter en compétences l'ensemble de nos équipes.

En parallèle, c'est peut-être un petit héritage de mes anciens postes, ayant travaillé à Régions de France, j'ai aussi une attention toute particulière à faire en sorte que nos agents, sur l'ensemble de leurs expertises métiers, puissent aussi régulièrement échanger, que ce soit en présentiel ou en visioconférence, dans l'ensemble des groupes d'experts métiers de Régions de France sur les questions de transport. Ils sont nombreux, il y en a une quinzaine. Ce point est essentiel pour gagner en compétences collectives, en comparant et en bénéficiant de retours d'expérience de l'ensemble des régions, mais aussi pour développer une forme de collégialité sur des thématiques où les expertises sont rares. Les partages d'expérience, dans certains domaines, nécessitent de devoir nous former ou de bénéficier de retours d'expérience par l'intermédiaire d'autres régions.

Sur ce point, c'est d'ailleurs l'objet, vous le soulignez, en quelque sorte, d'un rapport de CST relativement court, il est à voir en deux temps par rapport au CST du 6 octobre dernier, où nous avons aussi porté une évolution majeure au sein de notre département chargé du pilotage de l'offre, par la transformation d'un secteur en un service sur les questions de support et d'ingénierie, que ce soit sur les questions d'exploitation ou de matériel roulant, spécifiquement aux enjeux ferroviaires. Nous avons fait monter en compétences nos agents, qui étaient, pour deux d'entre eux, précédemment dans des services d'offre plus globaux, afin de croiser leurs expertises spécifiques, notamment en programmation d'exploitation ferroviaire, pour créer une forme de collégialité sur des expertises très rares en matière d'ingénierie des transports.

Nous veillons donc continuellement – ces deux agents sont d'ailleurs sur deux sites distincts – à identifier, dans notre organigramme, toutes les formes de collégialité, qui permettent de former et d'élever collectivement nos agents, quels que soient l'organisation multi-sites et notre organigramme actuel.

Dernier point très pratique, car on me dit que je dois conclure, sur la problématique d'accès des agents aux véhicules, c'est un sujet que nous suivons de près auprès de la DMI, même si je préfère que nos agents aient aussi accès aux cartes Pro TER. C'est un autre sujet, qui est bien résolu, puisque c'est la DST qui supporte aussi ce budget. Nous avons, sur certains sites partagés par plusieurs directions, des enjeux de partage de pôle de véhicules, notamment sur les sites les plus éloignés. Nous veillons à ce que le partage entre directions et le suivi des véhicules puissent être organisés de façon rationnelle et, surtout, partagée, pour que ce ne soit pas une seule direction qui porte le support des véhicules concernés.

Mme FOURÉ.- Merci beaucoup.

Y a-t-il d'autres questions ? (*non*)

Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR						
CONTRE					1	1
ABSTENTION	5	4	3	1		13
NPPPV						

Avis défavorable.

Mme FOURÉ.- L'administration est pour.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Abstention, à défaut d'avoir pu mesurer les retours des agents lors du séminaire de restitution et d'avoir eu des engagements sur l'ouverture des postes à pourvoir.

M. WAVRANT (FO).- Explication de vote, qui tiendra en une phrase : nous constatons une stagnation des effectifs, pour une direction qui est amenée à absorber une quantité forte d'activités, et une concertation qui a été oubliée, notamment dans le cadre du séminaire de restitution avec les organisations syndicales. Les effectifs sont de 121 postes et ne bougent pas. Bilan négatif. Avis défavorable.

M. BEDLEEM (CFDT).- La CFDT reste vigilante quant à la mise en œuvre de cette réorganisation, mais elle est favorable aux évolutions de postes proposées. La CFDT sollicite une ouverture de postes vacants en externe, ainsi qu'un accès facilité à des véhicules. La CFDT espère, pour ne pas faire de vilains jeux de mots, maintenant que le train est sur de bons rails, qu'il sera à l'heure et qu'il ne déraillera pas.

Mme FOURÉ.- Merci à M. QUINONES-GIL et à M. HERRGOTT pour leurs interventions.

II-3 – Ajustement de l'organisation de la Direction de la Communication, des Relations publiques et du Nouveau Siècle (DCRPNS)

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Ce projet prévoit la fermeture de la fonction Matériels scéniques événementiels, le PMSE. Cette fermeture, annoncée à la Toussaint, est prévue au 1^{er} janvier 2026. Elle entraîne la mise en réserve de sept supports de postes. Trois agents en poste sont concernés par une suppression de leur poste, sans se voir proposer une affectation immédiate.

Sur la suppression du parc de matériels scéniques, aujourd'hui réparti sur trois sites en Picardie, c'est une spécificité de l'ancienne Région Picardie. Le service s'est amenuisé depuis 10 ans, une situation qui aurait dû être anticipée. Pourquoi cette décision subite, devant être appliquée au 1^{er} 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 nous a évoqué l'obsolescence du matériel et l'insécurité potentielle qui en découlait. Elle mentionne aussi la baisse régulière des demandes. On nous a parlé d'une concurrence déloyale vis-à-vis du secteur marchand. Sur ce point, 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. Puis, si la capacité d'action du service a diminué ces dernières années, il n'en demeure pas moins qu'il y a une demande au niveau des collectivités et des associations pour ce type de prestation.

Sur le plan humain et des effectifs, la fonction Matériels scéniques est mise à l'arrêt. Elle comprenait sept supports de postes. Que deviennent ces supports de postes ? Les postes incluent un manager d'équipe et des agents techniques, trois agents actuellement en poste sur ces supports. La direction assure que ces agents seront accompagnés et repositionnés sur des postes de même grade. On nous a renvoyé, à la suite de demandes que nous avons formulées, un accompagnement RH personnalisé vers de nouveaux postes correspondant à tout ou partie des missions des agents sur des postes de même grade, en mobilisant des outils classiques, tels que bilan de compétences ou formation.

La CGT pointe le risque concernant le délai de 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 bien la Région qui décide de supprimer ces postes de façon précipitée. Pour nous, c'est clair, il ne saurait être question pour ces agents d'une mise au placard quelconque, ni de déqualification fonctionnelle.

La CGT demande des résultats concrets sur ce repositionnement, avec plusieurs garanties : des garanties sur le repositionnement lui-même, c'est-à-dire que les trois agents doivent obtenir des postes cohérents avec leurs compétences, dans des délais rapides. Nous demandons un suivi et une formation adaptée pour cela, et une information du CST sur le processus de repositionnement des agents.

Merci.

M. BEDLEEM (CFDT).- Je vais rejoindre nos collègues de la CGT.

La CFDT s'inquiète de l'accompagnement des agents concernés par la fermeture du service. Quels postes à venir ? Dans quelle résidence administrative ? Que feront-ils à partir du 1^{er} janvier 2026 ? Où seront-ils ? Pourquoi passer cela seulement en CST du 1^{er} décembre ? Pourquoi ne pas avoir anticipé par rapport aux agents ?

Que va devenir le matériel ? Sera-t-il donné aux associations ? Il est cité dans le rapport une concurrence déloyale vis-à-vis du secteur marchand. Qui va permettre aux petites associations d'avoir accès à ces types de matériels, alors qu'elles n'ont pas le budget nécessaire ? La baisse de la demande de matériel vient précisément d'un abandon progressif de renouvellement du matériel. C'est une vieille ficelle : mettez le service public dans un état de fonctionnement déplorable, faites-le constater et fermez ce service, sans que cela soulève de vagues. C'est de cette façon que l'on privatise les services publics.

La CFDT souhaite suivre de près le repositionnement des agents concernés (formation, adhésion au projet qui leur sera proposé). La CFDT n'a aucun doute sur la qualité du suivi proposé par les collègues de la DRH et acte la bonne volonté affichée par le responsable de service, mais se montre très inquiète quant au devenir des agents.

Mme GRITTI (UNSA).- Mêmes observations.

Nous sommes inquiets pour le repositionnement des agents. Il va falloir des formations spécifiques, puisqu'ils occupaient des postes spécifiques. On aurait souhaité avoir davantage d'anticipation sur cette fermeture, davantage d'informations. On les aura peut-être aujourd'hui. Néanmoins, les agents sont inquiets, comme nous, par rapport à ce repositionnement. Nous souhaitons vraiment avoir de la transparence sur ce sujet, pour que nos agents puissent à nouveau travailler sereinement et en ayant la possibilité d'avoir un projet professionnel.

Merci.

M. WAVRANT (FO).- Même observation que sur le dossier précédent. Nous n'avons pas reçu d'invitation au séminaire de restitution, à la différence qu'il n'y avait aucun séminaire de restitution qui était organisé.

Pour rappel, la procédure concertée et adoptée concernant les ajustements/réorganisations des services justifient l'organisation d'un séminaire de restitution. Il s'agit d'une étape de procédure incontournable et au formalisme particulièrement allégé, puisque les agents sont invités à cette occasion à s'exprimer, tandis que les organisations syndicales sont amenées, elles, à ne pas s'exprimer, en qualité d'observateurs silencieux. Vous avouerez donc que la pression exercée à l'occasion de cet exercice est donc plus qu'allégée, *a fortiori* lorsque des agents voient leurs postes disparaître, ce qui est le cas, puisqu'il y a la fermeture du parc scénique. Évidemment, notre syndicat souhaite un accompagnement fort des agents concernés par ces suppressions de postes.

Merci.

M. KRIZEK.- Tout avait été déjà évoqué en préparatoire de la CST. Je ne peux que rajouter que les agents concernés feront l'objet d'un accompagnement RH, comme cela a été précisé la semaine dernière.

La rapidité avec laquelle le dossier a été arbitré peut paraître étrange, mais je rappelle que ce dossier est en débat depuis des années. J'ai repris, vous le savez, l'intérim de la direction depuis un peu plus d'un an. Je crois que le dossier datait déjà de mon prédécesseur, à son arrivée, en 2018, mais on pourrait vérifier ces chiffres.

Sur les trois arguments qui ont été avancés dans le rapport, à savoir l'obsolescence du matériel, la baisse d'activité et la concurrence avec le secteur marchand, je ne peux que répéter ces trois arguments qui ont, je pense, décidé l'arbitrage qui a été rendu. Il y a sept postes ouverts dans cette fonction Matériels scéniques : actuellement, quatre postes vacants sont dus à des mobilités et, malheureusement, un décès durant l'été 2025, et nous avons trois postes occupés. Les agents seront entendus, écoutés. Je suis certain que l'on pourra trouver une solution pour chacun d'entre eux.

Sur la question du séminaire, effectivement, il n'a pas eu lieu. J'ai eu l'occasion d'en parler la semaine dernière. Il n'a pas eu lieu formellement, mais les agents, au moment où l'arbitrage a été rendu, ont été reçus par le responsable de département et le chef de service, à qui l'on a annoncé avant que cela devienne officiel, à qui l'on a expliqué la situation, qui était connue, de toute façon, par les agents eux-mêmes. On les a évidemment rassurés quant à leur avenir.

Mme FOURÉ. - Vous vous doutez que je connais bien le dossier. J'ai une antériorité un peu historique, puisque, il y a des années, en tant qu'élue régionale de Picardie, j'avais été trésorière de l'association – à l'époque, c'était une association –, qui s'appelait le CRP et qui gérât ce parc de matériels. Je peux vous dire que, depuis de longues années, la question de la décision de maintenir ou non le parc scénique se pose, dans la mesure où, objectivement, on n'est pas dans le service public. Objectivement, on est dans la concurrence par rapport à des entreprises privées, cela a été dit à plusieurs reprises. Ce n'est pas contestable.

Maintenant, cela rendait un service aux associations. Cela ne fait pas de doute. C'est la raison pour laquelle cela avait été maintenu jusqu'à présent, mais maintenu sur la partie Picardie seulement, je le rappelle, et non sur la partie Nord-Pas-de-Calais. Puis, il y avait un problème de positionnement des structures, puisque pour la partie du département de la Somme, c'était à Amiens, enfin, à Cagny, juste à côté d'Amiens. C'était le site, mais il avait fallu prévoir des implantations dans l'Oise et dans l'Aisne, avec toutes les difficultés pour le service, avec le nombre de personnes qui y restaient, la difficulté d'assurer la continuité du service dans les trois départements de l'ex-région Picardie.

Tout ceci mis bout à bout, plus les contraintes budgétaires que nous rencontrons, amène à prendre cette décision. Je ne vous cache pas que ce sera difficile à gérer pour moi aussi. Vous vous doutez bien que je suis saisie assez directement par des associations locales ou des organismes qui avaient affaire à la location de matériels. Force est de constater qu'il faut bien, à un moment donné, prendre des décisions. Je l'assumerai, évidemment, même si ce n'est pas simple.

S'agissant des agents, puisque c'est le plus important dans le cadre de notre instance, soyez assurés que la situation de chacun sera prise en considération, pour qu'ils retrouvent un poste correspondant à leurs compétences et à leur qualité.

Je me sens directement partie prenante de ce dossier, car je le connais et je suis territorialement concernée.

Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR						
CONTRE	5	4	3	1	1	14
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis défavorable.

Mme FOURÉ. - L'administration est pour, avec les remarques qui ont été faites.

M. WAVRANT (FO). - Position classique de notre organisation : dès lors qu'il y a diminution des effectifs, suppression de postes, c'est défavorable.

M. BEDLEEM (CFDT). - Rien ne va dans ce dossier. Aucune anticipation. Un réveil tardif de l'administration en fin d'année pour le 1^{er} janvier 2026. Pas de réel accompagnement des agents concernés à l'heure actuelle, d'où de fortes inquiétudes pour l'avenir de ces agents.

S'agissant des raisons invoquées pour faire disparaître un service existant depuis très longtemps en Picardie, oui, un service public peut se substituer au secteur privé, dès lors qu'il s'agit d'intérêt général.

Permettre à de petites associations d'agir auprès des habitants de la région, en leur proposant du matériel qu'elles ne pourraient louer au vu des tarifs du privé ou qui ne pourrait être mis à disposition par leur commune d'appartenance, ne constitue nullement une concurrence déloyale vis-à-vis du secteur marchand. Cela favorise un service public rendu aux habitants par des associations, et cela compense un désengagement vis-à-vis des associations ces dernières années.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Un vote défavorable, en lien avec la suppression de sept supports de postes, pour lesquels, aujourd'hui, on n'a pas d'information quant à leur repositionnement, une décision prise précipitamment sur un dossier, dont on nous a pourtant dit qu'il était en vue depuis une dizaine d'années, et la situation des agents eux-mêmes, pour lesquels nous demandons des résultats concrets, dans des délais rapides, sur ce qui sera engagé concernant leur repositionnement. On dit ici que leur repositionnement ne relève pas uniquement de la direction dont ils sont issus, mais qu'il doit aussi faire l'objet d'un engagement de la part de la Direction générale des services et de la Direction des Ressources humaines, pour repositionner ces agents sur des postes pérennes et cohérents avec leurs compétences.

Nous demandons également une information du CST sur ce processus de repositionnement des agents. Nous notons, Madame la Vice-présidente, votre engagement à suivre étroitement cette question. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous, le cas échéant.

M. GOBAUX (FA).- On connaît bien ce service, puisque l'on avait un collègue, qui n'est malheureusement plus parmi nous, qui était dans ce service, donc un peu d'émotion aussi, forcément.

Pourquoi voter contre ? Pour nous, c'est bien un service à la population, un service public, puisqu'il permet à nos associations culturelles de proposer des animations sur tout le territoire picard aujourd'hui. Il est dommage, pour nous, de ne pas avoir plutôt agrandi cette possibilité sur le territoire du Nord et du Pas-de-Calais, pour proposer plus d'activités culturelles, grâce à des tarifs moins chers que dans une entreprise privée, nous le comprenons fortement, mais aussi grâce à la mutualisation des moyens, grâce à l'achat de matériels par la Région.

Aujourd'hui, nous votons contre, parce qu'il n'y a pas eu beaucoup de publicité sur ce service depuis longtemps. Comme vous l'avez dit, il y a une réflexion depuis longtemps sur ce service quant à sa conservation ou non, ce qui peut expliquer ce manque de publicité, mais aussi d'entretien de matériels. On a bien compris que le matériel était vieillissant et, pour certains, plus aux normes. Il aurait eu de l'investissement à faire.

Notre demande, c'est la continuité. Vous avez évoqué le fait que c'était géré sous forme d'association avant. Que sera-t-il fait de ce matériel ? Imaginons, si une association se recrée, pourquoi ne pas voir avec elle, pour mutualiser encore ce matériel sous une autre forme ?

La dernière chose, ce sont les délais très courts. Aujourd'hui, le CST est le 1^{er} décembre. La fermeture est au 1^{er} janvier, ce qui laisse peu de temps aux agents pour se retourner et trouver d'autres postes qui leur conviendraient.

M. FONTAINE.- Les propos que vous avez tenus, on les entend bien et, sur le fond, sur le côté humain, on les partage complètement.

Vous avez aussi mis en avant, comme l'a rappelé Mme la Présidente, le fait que la décision était en suspens de longue date. Aujourd'hui, la réalité des choses, c'est que les collectivités, d'une manière générale, ont fait une grosse erreur : celle de temporiser, celle de prendre à bout de bras le désengagement de l'État. Je ne vais pas rentrer dans un discours simpliste et clanique. Simplement, oui, chaque fois que l'on a pu, au fil des années, on a essayé d'amortir, pour qu'il n'y ait pas de décision trop difficile à prendre. On a dû en prendre.

Aujourd'hui, enfin, plutôt pour 2026, l'État est en train de se questionner sur 10 milliards de TVA qui ne sont pas à l'appel. Cela fait trois ans que l'État surestime le retour de TVA. C'est un peu la septième compagnie : où est passée la septième compagnie ? Cependant, 10 milliards, pour vous donner un ordre d'idées, on a 13 régions en France, le budget 2025 de la Région Hauts-de-France, c'était 2,5 milliards en fonctionnement, 1,6 milliard en investissement, c'est donc 4,1 milliards. En gros, sur 2026, il y a environ deux régions, on ne sait pas comment on va les financer.

Le message que je voulais passer, car j'ai écouté avec beaucoup d'attention ce que vous avez dit. Sur le fond, en tant que représentant du personnel, je ne peux pas vous donner tort. Vous êtes dans votre rôle et je le respecte. Néanmoins, ce que je voulais vous dire, c'est que, pour nous, élus, on ne peut pas simplement dire : « Vous êtes élus, débrouillez-vous pour gérer le budget ». Aujourd'hui, les élus de la Région, au-delà du fait que l'on est dans une situation de plus en plus compliquée, notre objectif est de préserver l'existant. Si l'on arrive déjà à faire cela sur 2025, sur 2026, on aura relevé un gros défi.

Ce que vous dites, on l'entend. Si l'on peut y répondre, on le fera bien volontiers, mais même si l'on est à l'approche de Noël, on n'a pas la hotte, ni la baguette magique pour faire des miracles. Aujourd'hui, pour éviter des situations comme celle-ci, je vais émettre une hypothèse qui n'est pas à prendre au pied de la lettre : si l'on doit faire des choix budgétaires et que l'on se recentre uniquement sur les compétences de la Région, on sera un peu dans le même cas de figure que celui que l'on évoque ici. Que fait-on humainement ? Cela ne sera-t-il pas encore plus compliqué à gérer que d'essayer de se battre pour préserver le périmètre de ce que l'on fait aujourd'hui ? Même si vous avez raison, même si c'est dégradé et compliqué, mais au moins que cela ne se dégrade pas encore plus.

Le message que je voulais vous faire passer, c'est que l'on est dans une situation compliquée. Vous en avez connaissance. Vous l'évoquez. On entend. On se bat déjà pour préserver l'existant et essayer d'améliorer cet existant.

Mme FOURÉ.- Je reviens sur la question posée par M. DEMEULEMEESTER. Oui, cela me semble pertinent que l'on refasse un point lors d'un prochain CST, pour s'assurer que les différents agents concernés par cette suppression de postes auront bien été placés sur un poste qui correspond à leurs compétences et à leurs souhaits.

Merci, Monsieur KRIZEK. On sait que ce n'est pas facile, y compris pour la direction du service. On en est bien conscient.

II-4 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi

Mme FOURÉ.- Comme à chaque fois, je vous propose que l'on passe ligne par ligne, pour permettre les remarques de chacun. C'est la DRH qui, le cas échéant, répondra aux questions.

Sur la ligne n° 1, des observations ?

M. GATOUX (CFDT).- Pour la CFDT, ce sera un avis favorable sur les deux postes, le 1 et le 2, au niveau du service Formations sanitaires et sociales. À noter que le service SASO est en surcharge de travail et qu'il a subi différentes transformations de postes ces dernières années. Les agents espèrent de la stabilité. Merci.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Ce sera favorable pour la transformation 1, qui correspond à une remarque que la CGT avait soulevée lors de la réorganisation de l'AES.

Mme FOURÉ.- Merci. D'autres interventions ? Non.

On va passer au vote pour la ligne n° 1. Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	14
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Le poste passe d'A3 à A2.2. Bilan positif, avis favorable.

Mme FOURÉ.- Merci.

On passe directement à la ligne 2, puisque, apparemment, les remarques que vous avez faites sont pour les deux lignes.

Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1		13
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B2 à B2. Bilan neutre, abstention.

Mme FOURÉ.- On passe à la ligne n° 3. Pas d'observation ? Alors, on passe au vote directement.

Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	14
CONTRE						
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B2 à A3. Bilan positif, avis favorable.

Mme FOURÉ.- La ligne 4 est reportée.

On passe à la ligne 5. Des observations ? Je n'en vois pas.

On passe au vote. L'administration est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1		13
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Passage d'A2.2 à A2.2. Bilan neutre. Abstention.

Mme FOURÉ.- Enfin, la ligne n° 6, pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1		13
CONTRE						
ABSTENTION					1	1
NPPPV						

Avis favorable.

M. WAVRANT (FO).- Il s'agit d'un changement de nom, donc bilan neutre. Abstention.

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

M. GRIMAUX (CGT).- Dans un premier temps, on voudrait demander si l'on pouvait séparer, pour le vote, la situation de la cuisine à Soissons et le reste du dossier de la GAMH, si c'est possible.

Mme FOURÉ.- Est-il techniquement possible de le faire ? Je n'y vois pas d'inconvénient. On ne va pas vous forcer à émettre un avis global, si vous voulez avoir un avis différent, surtout s'il est favorable sur l'un des points.

M. GRIMAUX (CGT).- Contrairement au précédent CST, nous n'avons pas d'estimation des postes à court et moyen terme pour les six 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 signifie « au fil de l'eau » ? Attendre, ne pas mettre tous les postes, voir comment cela s'organise ? Si la GAMH donne deux ou trois 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 et 2026, ce qui signifie que, pour certaines d'entre elles, le CST est consulté avant 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 gestion ne sont-ils pas donnés en CST, alors qu'il est noté sur celui-ci : « doit être vu en CST » ?

Nous demandons également que les organigrammes complets des établissements nous soient fournis pour un suivi réel de la situation. Cela peut être fait, puisque l'on a les organigrammes des restaurations.

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 le remplacement des départs et des effectifs perdus depuis 2016, une relance des déprécarisations, l'arrêt du gel des postes.

Concernant la transformation de la restauration scolaire du lycée Peltier de Ham en cuisine satellite, deuxième en un an après celle de Romain-Rolland d'Amiens, cela devient inquiétant. Le manque de cuisiniers ou un choix de la Région de créer de grandes usines centrales ?

M. BERAL (FO).- Ce rapport GAMH s'inscrit dans une démarche globale de la Région visant à mieux répartir les moyens humains, à anticiper les départs à la retraite, à lutter contre la précarité et à adapter les organisations aux réalités des établissements. Ces objectifs sont entendus, et nous partageons l'idée qu'une gestion plus lisible et plus équitable des effectifs est nécessaire. Cependant, à la lecture complète du document et de ses annexes, nous souhaitons faire part de plusieurs points de vigilance, notamment sur les conséquences concrètes pour les agents et les équipes sur le terrain.

Le rapport indique que 76 postes ont déjà été redéployés et que 16 nouveaux redéploiements sont proposés. Nous comprenons bien qu'il ne s'agit pas, dans l'intention, d'une suppression de postes à l'échelle régionale. Néanmoins, dans les établissements, un redéploiement se traduit très concrètement par un poste qui disparaît d'une équipe, avec une charge de travail qui, elle, demeure.

Pour les agents concernés, la différence entre suppression et redéploiement est souvent difficile à percevoir dans la réalité du quotidien.

Les transformations de postes, au nombre de 44 pour l'année 2025-2026, appellent également notre attention. Ces transformations visent souvent un rééquilibrage des missions, ce qui peut être compréhensible d'un point de vue organisationnel, mais dans les faits elles s'accompagnent parfois de changements de métiers, de perte de qualification ou de recul de l'encadrement. Cela peut fragiliser les équipes et générer de l'inquiétude chez les agents concernés.

Les annexes sur les redéploiements montrent d'ailleurs l'ampleur du mouvement, avec de très nombreux établissements touchés dans tous les territoires. Même si ces mouvements sont présentés comme progressifs et accompagnés, ils restent vécus comme des déséquilibres successifs par les équipes.

Concernant l'organisation des restaurations des lycées Vinci et Nerval à Soissons, nous prenons acte du contexte très contraint lié à la fermeture de la cuisine centrale et aux retards des travaux. La solution transitoire proposée, avec la production assurée par les cuisines centrales de Saint-Quentin et de Château-Thierry, répond à une nécessité de continuité de service. Toutefois, cette réorganisation se traduit aussi par une nouvelle répartition des 23 postes existants, dont une partie est redéployée hors site, et par une organisation éclatée, avec un impact fort sur la stabilité des équipes locales.

S'agissant du lycée Peltier de Ham, le rapport précise que la dotation passe de 13 à 10 postes, avec un rattachement à la cuisine centrale de Saint-Quentin. Même si cette solution est présentée comme une réponse aux difficultés de fonctionnement, il s'agit bien ici d'une diminution effective de la dotation sur site, avec une perte d'autonomie du service de restauration de l'établissement.

Enfin, l'annexe relative aux postes de Vinci et Nerval prévoit 16 postes redéployés vers ces deux établissements, 3 postes maintenus de façon transitoire et 4 postes transférés vers d'autres cuisines centrales. Là encore, on voit bien que l'équilibre est fragile et largement dépendant d'organisations provisoires, avec une visibilité limitée pour les agents.

En conclusion, ce rapport montre un travail important de réorganisation, mais il met également en lumière une réalité que nous souhaitons rappeler avec beaucoup de respect : les redéploiements successifs, les transformations de postes et certaines diminutions locales de dotations ont un impact direct sur les conditions de travail, la charge de travail, la reconnaissance des métiers et la stabilité des équipes.

Notre demande est donc que ces évolutions s'accompagnent d'un suivi précis de la charge de travail réelle dans les établissements, de garanties fortes pour les agents, notamment en matière de parcours professionnel, et d'un dialogue de terrain renforcé, au plus près des équipes concernées.

Merci.

M. PESANT (CGT).- On avait, en réunion préparatoire, émis des questions et des propositions concernant la rencontre des agents avec les services de la DFE et de la DRH, comme on l'avait fait pour la cuisine centrale de Vinci. On avait accompagné les agents tout au long de la procédure.

Sur les deux dossiers différents, que ce soit Léonard de Vinci et Nerval d'un côté et, de l'autre côté, sur le lycée Peltier à Ham, c'est vrai, le collègue dit qu'il y a trois postes en moins, mais trois postes seront au lycée Condorcet, en cuisine centrale. Sur la demande de ce lycée, j'ai rencontré le chef de la cuisine centrale, Fabrice, et la gestionnaire, Annabelle. Leur demande est bien précise, c'est deux postes d'APR et un poste de cuisinier. Aujourd'hui, ils n'ont toujours pas de réponse concernant cette demande. Qu'en est-il ? On voudrait savoir, car il faut aussi que l'on puisse donner des réponses aux agents.

Merci.

M. DHERBECOURT (CFDT).- La CFDT, tout d'abord, remercie la DFE pour les documents transmis, qui sont plus étayés qu'avant. Néanmoins, il reste beaucoup d'interrogations sur ces documents et des besoins de clarification.

D'abord, sur le tableau 1 en annexe, à quelle échéance les postes créés seront-ils ouverts ? Les agents des lycées concernés sont en attente. Pour certains, cela fait plusieurs mois que le poste leur a été promis. La CFDT s'étonne de la création d'un poste de magasinier pédagogique, alors que ces métiers ne relèvent pas des missions de la Région.

Sur le tableau 2 en annexe, la CFDT souhaiterait que soit précisé si le poste est vacant ou non, et si le poste est occupé, avoir un peu plus d'explications sur la transformation proposée.

La CFDT constate toujours le départ des supports de postes du versant Nord vers le versant Sud, et réaffirme la nécessité de rediscuter des critères de la GAMH. Sur ce système à effectifs constants, beaucoup d'établissements sont en difficulté avérée, selon vos critères. Ils ont besoin de postes supplémentaires. Pourquoi ne pas les créer tout de suite ? Cela va engendrer de l'usure professionnelle, des arrêts, une surcharge de travail supplémentaire. La CFDT demande des créations nettes de postes.

La CFDT s'interroge aussi sur le dialogue de gestion dans les établissements et sur la possibilité que les chefs d'établissement et les chefs d'équipe puissent inverser la vapeur et vous faire revenir sur les critères déjà « actés ».

Je vous remercie.

M. PICHONNIER (FA).- Concernant le dossier GAMH, nous obtenons les documents souhaités, avec les propositions de redéploiement et les transferts de postes. Par conséquent, nous obtenons les précisions demandées lors des échanges précédents.

Concernant la restauration de Soissons, on ne peut que se satisfaire d'un retour prochain de deux cuisines autonomes à Nerval et à Vinci. Nous serons vigilants, lors de l'ouverture à l'automne 2026, quant aux effectifs proposés.

Concernant la fermeture de la restauration à Ham, pour Fédération Autonome, c'est la déception associée à de la colère : déception, car c'est la fermeture d'une restauration traditionnelle, mais colère, car cette équipe de trois agents a fait preuve d'un grand manque de professionnalisme. Cette équipe a été accompagnée par la DFE, mais n'a montré aucune rigueur et aucune bonne volonté pour garantir un travail de qualité. Pour la Fédération Autonome, cette équipe a fait preuve d'un manque de respect pour les élèves, pour l'établissement, pour l'employeur et pour la fonction publique. Pour nous, ces trois agents ne peuvent sortir de cette situation sans une sanction, car c'est une très mauvaise image de la fonction publique qui a été donnée. Les conséquences sont désastreuses. Aujourd'hui, on ne peut pas se satisfaire d'un tel travail et, du coup, de fermer une restauration traditionnelle.

Mme GRITTI (UNSA).- Au niveau de l'UNSA, vous le savez, nous ne sommes absolument pas d'accord concernant les critères qui ont été choisis depuis déjà quelque temps, pour définir les lycées déficitaires ou excédentaires en matière de personnels et de postes. Nous constatons qu'il y a un manque d'effectifs. Les agents nous remontent qu'ils sont débordés dans certains secteurs, que la polyvalence devient une polyvalence XXL, que des secteurs, où certains agents sont partis en retraite, ne sont toujours pas pourvus en matière de postes. Je pense notamment au lycée Gustave-Eiffel ou aux espaces verts. Il n'y a plus qu'un agent, qui ne peut assumer le nombre d'hectares, au niveau des espaces verts. On en revient donc toujours à ces critères, qui sont, selon nous, trop restrictifs au vu de ce que nous disent les agents.

Merci.

M. PESANT (CGT).- Je voulais reprendre ce que Denis a dit concernant les agents de Ham.

Il faut savoir que pour les agents du service restauration de Ham, des réunions sont faites en interne avec l'équipe de direction de l'établissement. Ils ne sont pas seuls dans cette histoire. Des décisions auraient aussi dû être prises avant.

Sur le fait que l'on fait porter la responsabilité à cette équipe de restauration, je veux juste souligner que, aujourd'hui, on a un chef de restauration qui est en arrêt maladie et qui le sera pour une longue maladie. Le référent RH est intervenu. Il a essayé de trouver des solutions. Il a trouvé une solution : il a mis un agent en lettre de mission. Malheureusement, en interne, il y a eu un « couac », je veux l'appeler comme cela. On a arrêté cette lettre de mission. Aujourd'hui, les services de la DFE ont mis en place le remplacement du chef de cuisine. Une analyse a été faite.

Je vais juste conclure par : les agents du service de restauration ne sont pas à mettre au banc des accusés. Il aurait dû y avoir une solution. Il y a un service de restauration à la Région qui peut prendre des décisions, qui peut faire des propositions. Cela n'a pas été fait. Il n'y a pas qu'eux. L'équipe de direction, c'est la même chose.

Le travail qui est fait actuellement avec la DFE et le référent RH, il n'y a rien à redire.

Mme SEGHIR (CGT).- C'est bien là tout le risque des risques psycho-organisationnels, c'est ce que l'on n'arrête pas de vous dire depuis quelque temps. Je pense que vous, exécutif, comme nous, délégués syndicaux et représentants du personnel, on essaie de ne pas chercher de coupables, mais bien des solutions. J'aimerais aujourd'hui que l'on trouve une solution et que l'on ne mette pas les collègues qui sont en difficulté au pilori.

Merci.

M. SORANO.- Quelques propos pour rappeler le cadre global. Je laisserai Hafida ELBAZ préciser ensuite sur les différentes questions.

Je rappelle que l'on est sur la troisième vague. Cela fait plus de deux ans aujourd'hui que l'on redéploie les moyens en fonction des besoins locaux. Tout cela se fait en étroite collaboration, dans le cadre de dialogues de gestion menés par Éric JOHO et moi-même, ainsi que nos services respectifs. En amont, il y a aussi des dialogues dans les établissements, afin de rééquilibrer les moyens par rapport aux besoins locaux, notamment les effectifs constatés, mais aussi par rapport à la requalification des missions nécessaires et le rééquilibrage des missions dans les établissements, vous l'avez précisé.

On est sur des besoins que l'on identifie précisément, au cas par cas. On travaille en dentelle. Il n'y a pas de dogme. L'histoire des cuisines centrales, vous l'avez d'ailleurs précisé, il n'y a pas de volonté de la Région de créer des cuisines centrales, bien au contraire. Vous avez Soissons : on a mis fin à la cuisine centrale de Soissons Château-Thierry, pour remettre en place des cuisines autonomes. Vous avez Ham, en revanche, qui réintègre le réseau des cuisines satellites de la cuisine centrale de Saint-Quentin, au regard des effectifs relativement faibles ; on est à moins de 150 repas par jour le midi et 60 repas le soir.

Je réprecise simplement le contexte, c'est-à-dire le volume minimal nécessaire pour pouvoir faire fonctionner une cuisine autonome en production, avec des agents, avec la faculté

de commander dans des groupements d'achats sur du volume. Quand les effectifs sont à ce niveau, généralement, on recherche des solutions de mutualisation et de rattachement sur des cuisines de production de proximité. La cuisine centrale de Saint-Quentin a fait ses preuves, Monsieur PESANT, depuis des décennies, sur tous les lycées qui forment les cuisines satellites.

Mme ELBAZ.- Bonjour à toutes et à tous.

Je vais apporter quelques petits éléments complémentaires.

Vous avez évoqué la complétude des informations. Au fur et à mesure des rapports, on étaye et l'on aménage pour répondre à un certain nombre de questions que vous nous posez.

Sur les perspectives de redéploiement de postes à court, moyen et long terme, c'est très compliqué pour nous de fixer l'information juste en CST, puisque cela dépend à la fois des mobilités, cela dépend aussi des départs en retraite. Ce sont des informations que l'on n'a pas forcément au moment où l'on stabilise les éléments présentés en CST, d'où l'aménagement du rapport qui vous est présenté ce jour.

L'un d'entre vous a posé la question du sens « au fil de l'eau ». Dans les vagues précédentes de travail, cela se faisait dans le cadre d'un calendrier stabilisé, avec des dialogues de gestion qui étaient menés par les deux directeurs généraux adjoints, avec l'ensemble des services concernés. Aujourd'hui, on est plutôt sur un travail que l'on fait soit à notre demande, en tant que Direction du fonctionnement des établissements, sur un établissement, ou à la demande des établissements. Cependant, la méthode reste exactement la même. C'est-à-dire qu'un premier travail technique est réalisé avec l'ensemble de l'équipe au niveau de l'établissement. Ensuite, un dialogue de gestion donne lieu à un compte-rendu, qui engage les parties sur la cible à atteindre à court et à moyen terme. C'est important pour nous de le rappeler.

S'agissant des transformations de postes, comme évoqué lors d'un précédent CST, ce sont des transformations qui sont nécessaires au fur et à mesure, parce qu'elles impactent l'ambition de déprécarisation et elles permettent de stabiliser un certain nombre de personnes. Ces transformations sont actées à la fois avec l'établissement, mais aussi avec nos collègues de la DRH. C'est aussi à l'occasion des points que nous faisons avec les établissements que l'on stabilise la réalité des missions des agents ou des changements qui sont nécessaires pour rééquilibrer les missions, en fonction des besoins des établissements.

Enfin, je ne reviendrai pas sur la question de Soissons. Comme cela a été évoqué par certains d'entre vous, c'est une situation ancienne, qui a mis en difficulté un certain nombre d'agents. Avec les collègues de la DEPL, mais aussi avec ceux du service de restauration et les services de Natacha, on propose cette organisation pour sécuriser aussi les personnes qui sont extrêmement mobilisées sur la continuité du service à Soissons.

Puis, pour Ham, oui, cette partie du rapport, Madame SEGHIR, consiste justement à essayer de trouver une solution à une situation. Que ce soit de notre côté ou que ce soit le lycée, toutes les parties prenantes, nous avons essayé de trouver une solution permettant de maintenir la continuité de service et, peut-être, d'arrêter une situation qui mettait en tension l'équipe et l'ensemble de l'établissement. Elle a été travaillée de manière extrêmement transversale. Toutes les parties ont été consultées. Nous avons évidemment retenu,

Monsieur PESANT, l'idée d'une réunion d'information avec l'ensemble des collectifs, pour bien présenter les choses et qu'il n'y ait pas d'accusé, ni de tribunal de part et d'autre ; en tout cas, pour permettre de repartir sur de bonnes bases.

M. GATOUX (CFDT).- Je voulais juste souligner que, ici, on est en CST. On n'est pas en CAP. Il ne faut pas se tromper de combat. On ne peut pas incriminer des agents. En plus, ils ne sont pas là.

La CFDT voulait remettre les pendules à l'heure. On est là, en CST, pour analyser et donner un avis sur des modèles d'organisation ou de réorganisation. On n'est pas là pour juger les agents. C'est à la charge de la CAP.

Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Je suis d'accord avec vous. On n'est pas là pour juger les agents ici. Pour autant, la parole est libre. Chacun a le droit de s'exprimer et de dire ce qu'il pense, y compris du travail de certains agents, même si cela doit être traité dans d'autres instances, en effet.

Mme SEGHIR (CGT).- Même si la parole est libre, elle doit être respectueuse, Madame la Présidente. Ici, on représente les agents et l'on doit être respectueux des agents.

Je remercie Mme ELBAZ, avec toute l'équipe, d'avoir trouvé des solutions pour ne mettre justement aucune personne en difficulté, que ce soit les responsables ou les agents.

Merci.

Mme FOURÉ.- Juste un mot pour vous dire que je n'ai pas entendu de propos irrespectueux.

M. GRIMAUZ (CGT).- On aurait aussi pu mettre la culpabilité sur le manque d'effectif ; peut-être le travail des professeurs qui n'a pas été fait, mais c'est ainsi. C'est un petit lycée, on le connaît. Après, c'est dommage que la restauration ferme. Quand j'entends M. SORANO dire que c'était une petite restauration, on en a quelques-unes sur notre région, des petites restaurations. Il y a peut-être une peur à avoir pour les petites restaurations, qui vont peut-être fermer, car ce sont des petites restaurations. On parle de groupements de commandes, mais on parle aussi de commandes de proximité, de circuits courts. Il n'y a pas que les centrales qui font que les collectivités tournent, nos restaurations scolaires. Là, on va faire déplacer un véhicule tous les jours de Saint-Quentin à Ham. Je ne vois pas non plus l'intérêt de travailler sur des circuits courts, pour aller faire de la route tous les jours avec un véhicule.

Bon, il fallait trouver une solution. Nos élèves auront des repas servis le midi et le soir, c'est le principal.

Merci beaucoup.

Mme FOURÉ.- Je laisserai Mme ELBAZ répondre, mais je voudrais vous dire que je ne connais pas la situation interne du lycée de Ham, mais je connais les distances entre Ham et Saint-Quentin. Ce n'est pas loin. On peut tout à fait faire du circuit court pour Ham et pour Saint-Quentin en même temps, me semble-t-il, vu de ma fenêtre d'Amiénoise.

Mme ELBAZ.- Je voudrais apporter une petite précision : on ne ferme pas la restauration de Ham. Au contraire, on la maintient.

Dans ce rapport, il vous est proposé une organisation permettant de la maintenir, comme on peut le faire sur d'autres territoires, de manière plus pérenne ou de manière plus ponctuelle. Je m'inscris en faux : on ne ferme pas la restauration de Ham.

M. GRIMAU (CGT).- Elle n'est pas fermée. Cela devient une cuisine satellite.

Mme FOURÉ.- Si l'on a terminé avec les interventions, on va passer au vote. Vous souhaitez un vote séparé sur Soissons et le reste du dossier. Est-ce bien ce que j'ai compris ?

M. GRIMAU (CGT).- Pour la CGT, c'est ce que l'on voudrait.

Mme FOURÉ.- Ce que vous souhaitez. J'avais compris Soissons.

Je vous propose que l'on commence par voter tous sur l'ensemble du dossier, sauf Soissons, puis dans un deuxième temps sur la situation à Soissons.

Sur l'ensemble du dossier, l'administration est pour.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR			3			3
CONTRE	5	4		1	1	11
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis défavorable.

Mme FOURÉ.- Maintenant, spécifiquement pour Soissons.

Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR	5		3	1		9
CONTRE						
ABSTENTION		4			1	5
NPPPV						

Avis favorable

M. GRIMAU (CGT).- Défavorable, car nous n'avons pas assez de visibilité, pas d'organigramme, pas de consultation lors de la transformation de postes, sans avis du CST. Nous demandons également un arrêt des gels des postes, un remplacement des départs en retraite et des effectifs perdus rapidement. Merci.

M. DHERBECOURT (CFDT).- Malgré les demandes réitérées de la CFDT, les critères de la GAMH ne sont toujours pas revus, enfin, beaucoup de critères. Par exemple, ne sont pas pris en compte la typologie des établissements ou les types de locaux, du moins, ils ne nous sont pas communiqués.

La CFDT demande la création de postes dans les établissements où cela est nécessaire, sans attendre la suppression de certains postes dans d'autres établissements. Cela favorisera aussi la déprécarisation des agents dans ces établissements sur ces postes. Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- Juste reprendre les propos que j'ai tenus tout à l'heure. Merci.

M. PICHONNIER (FA).- En commentaire de vote, pour la Fédération Autonome, c'est favorable sur le dossier GAMH, car on a obtenu les documents que nous avons demandés.

Concernant Soissons, favorable également, car le projet de réouverture de cuisines autonomes, c'est ce que l'on demande également.

Favorable concernant le lycée de Ham, tout simplement parce que cela reste une cuisine et une production qui sera faite par des agents en région, en l'occurrence, la cuisine centrale.

Je voudrais aussi faire une petite digression. Je voudrais repréciser le vote du CST du 5 juillet 2022 sur la position de la Fédération Autonome concernant la GAMH, tout simplement parce que la Fédération Autonome est ciblée dans de nombreux lycées, avec des propos mensongers. Je voudrais rappeler ce que nous avons voté ce 5 juillet 2022 : la Fédération Autonome a voté pour le cadre méthodologique de la GAMH, c'est-à-dire une équité de traitement entre les deux ex-régions et un mode de calcul unique, qui paraît logique. Aujourd'hui, on est une seule région, on ne doit avoir qu'un mode de calcul.

En revanche, je tiens à repréciser, contrairement à ce qui est dit dans de nombreux lycées, que la Fédération Autonome a voté contre les critères généraux de la GAMH, tout simplement.

Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- Très bien.

FO souhaite une explication de vote ? Non ?

Merci, Madame ELBAZ.

II-6 – Dispositif Mobilis

M. ROY.- Le dispositif Mobilis a été largement débattu et a été le fruit de nombreux échanges, puisque nous avons eu un groupe de travail *ad hoc* avec les organisations syndicales. C'est donc un sujet maîtrisé entre les partenaires sociaux et nous.

Je suis disponible pour répondre à toutes les questions.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- La CGT votera défavorablement au dispositif Mobilis. Nous tenons à expliquer clairement pourquoi.

En 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 projet non renouvelés, une mobilité interne rendue plus 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, version RH du *flex office*. Après la flexibilité des espaces, voilà 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. 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, nous avons un point de vigilance supplémentaire 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, 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 en CDD sur les 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 donc 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, et une reconnaissance des missions effectuées.

M. BEDLEEM (CFDT).- Pour la CFDT, Mobilis devrait davantage être vu comme un dispositif sur les temps partiels. Comment croire que l'activité d'une direction ou d'un service passe de 100 % à 0 % ? La baisse est souvent partielle. C'est peut-être préférable ainsi pour les agents qui seraient mis en mobilité, mais tout en gardant un lien avec leur direction et leur service d'origine, afin de ne pas casser le fil.

La CFDT s'étonne de ne pas retrouver clairement, dans les documents de cadrage, la possibilité pour l'agent de ressortir du dispositif si la mission ne lui correspond pas, soit sur le fond des tâches ou des missions à remplir, soit si les conditions d'accueil et les conditions de travail dans la direction ne sont pas à la hauteur, ne sont pas satisfaisants.

La CFDT se questionne sur l'accompagnement de l'agent dans la direction d'accueil, le temps de formation et le temps consacré par l'agent accueillant, au vu de la surcharge de cette direction accueillante.

Mme GRITTI (UNSA).- Nous rappelons que les fonctionnaires occupent un poste permanent, statutaire. Ils n'ont pas vocation à occuper des missions intérimaires.

Le dispositif Mobilis, selon nous, est vraiment superflu pour une bonne et simple raison : quand il y a une baisse d'activité, comme cela peut arriver partout, cela relève du *management* à différents niveaux, pour pouvoir rééquilibrer le travail par rapport aux collègues qui sont surchargés. Ce dispositif, selon nous, ne s'explique pas, à moins de reconnaître qu'il y a un problème de *management* à différents niveaux.

Surtout, on voit aussi par ce biais qu'il n'y aura plus – ou moins – de recours aux CDD. On entend que la collectivité veut faire des économies, mais nous sommes vigilants par rapport à ce dispositif qui est proposé.

Ce sera défavorable pour nous, puisque les baisses d'activités ou les agents fonctionnaires qui sont surchargés, cela relève du *management* pour faire remonter les choses et voir comment on peut, dans le service ou dans une direction, se réorganiser et faire en sorte que cela ne se produise pas. On pense notamment aux collègues qui sont en sous-charge, puisque l'on nous a aussi cité les *boreouts*, dans le cadre des groupes de travail. On en est conscient, cela peut exister, comme les *burnouts*. Il y en a. C'est une réalité qu'il faut prendre à bras-le-corps.

Néanmoins, je pense que ce dispositif n'est pas le bon. Encore une fois, les fonctionnaires n'ont pas vocation à occuper des postes « intérimaires ». Aider le collègue quand on est en sous-activité semble logique et fait partie du *management*. Pour nous, c'est un dispositif qui n'a pas sa place. Il faut vraiment revoir les choses avec les managers.

Merci.

M. WAVRANT (FO).- Le fameux dossier Mobilis, que l'on pourrait sous-titrer au choix : « comment rattraper un dossier mal engagé », « comment contenir la boîte de Pandore » ou « comment l'enfer est pavé de bonnes intentions ».

Comment rattraper un dossier mal engagé ? Au CST du 23 juin 2025, les organisations syndicales représentées en CST découvrent le fameux Mobilis ; en résumé, un dispositif d'affectation temporaire en cas de sous-charge d'activité. Pas de concertation en amont, un dossier présenté succinctement pour information, des questions à n'en plus finir sur son applicabilité... Bref, la mariée (la CGT) quitte le navire (le CST) et passe par-dessus bord. Les matelots et surtout FO restent sur le pont, mais foncièrement bien désemparés.

Une réunion de conciliation est organisée le 10 octobre 2025. Les papiers du divorce, c'est-à-dire le rapport relatif au GT Mobilis 1, sont présentés le jour même. L'impréparation du dispositif est encore au sommet. Bref, on en vient même à se questionner sur la paternité du petit Mobilis.

Le GT Mobilis 2 aura enfoncé le clou. Comme au théâtre, nous sommes face à une scène complètement improvisée et, en même temps, très désorganisée. *A fortiori*, on comprend mieux à la lecture du scénario.

Comment contenir la boîte de Pandore une fois qu'elle est ouverte ? Pour les plus curieux ou les moins sachants, la boîte de Pandore est un artéfact de la mythologie grecque liée au mythe de Pandore, qui signifie, *grosso modo*, un cadeau qui semble précieux, mais qui, en réalité, est une malédiction.

FO ne s'étalera pas longtemps sur la genèse du projet. Les usagers sont-ils en demande de ce dispositif ? Non, pas vraiment, juste certains agents, enfin, assez peu. À l'origine, on nous évoque trois agents, et leurs demandes portaient uniquement sur un complément d'activité ponctuel.

FO questionne sur la position du fonctionnaire en cas de mobilité. Mutation interne ? Pas du tout. Surtout pas d'arrêté, une simple lettre de mission suffira.

Une sorte de statut hybride non identifié, qui permettrait aux agents concernés par le *bore-out* de bénéficier d'une promotion privilégiée, tandis que les collègues en *burn-out* verraient, eux, leur tour passer. Quelle belle et magnifique forme d'équité !

Nous interrogeons également sur la faisabilité, dans les relations avec les managers attitrés. Vexations, représailles, départs forcés, toutes ces situations sont à anticiper. Surtout, un élément essentiel est laissé de côté : les managers ne vont-ils pas pousser à la mobilité d'agents indésirés ? Des agents en difficulté ne vont-ils pas sauter sur cette occasion inespérée pour prendre le large dès que possible ? Évidemment, bien sûr.

Des précisions complémentaires sur ce dispositif viendront achever de nous convaincre : l'accord du supérieur serait exigé, les agents en catégorie B pourraient exercer des fonctions de catégorie A et les agents des lycées pourraient être concernés, mutés temporairement sans aucune garantie, tout en subissant, d'ailleurs, les baisses d'effectifs dues à la fameuse GAMH.

La boîte de Pandore étant ouverte, tout est possible, tout est imaginable, le meilleur, mais aussi et surtout le pire.

Dernier sous-titre : « Comment l'enfer est pavé de bonnes intentions ».

Pourtant, l'idée de base ou d'origine de Mobilis peut sembler louable (optimiser la ressource humaine, soulager les collègues débordés, mobiliser les motivés). Sauf que le véhicule juridique de la lettre de mission, au lieu de la mutation interne, est synonyme de fragilité juridique pour la collectivité, mais aussi et surtout de fragilité pour les agents concernés. Ce « machin » qu'est la lettre de mission ne génère aucun droit, si ce n'est celui de la précarité ; précarité, à l'opposé du statut de la fonction publique, qui prévoit, lui, un principe d'affectation.

La mise en œuvre de Mobilis révélera les mêmes écueils que ceux déjà rencontrés antérieurement, sur une gestion hasardeuse des agents en difficulté. Elle nous rappelle déjà l'expérience malheureuse de la MOP (mobilité d'orientation professionnelle), menée en DRH il y a quelques années.

Pour FO, la question de la charge de travail ne se résout pas de cette manière, mais bien par un audit organisationnel des directions concernées. L'issue peut être de modifier ou non le poste, de transformer ou non le poste ou la fiche de poste, voire d'opérer un changement d'affectation ou de poste, pour lequel FO s'est d'ailleurs déjà battu, pour que l'accord de l'agent soit exigé. C'est la raison pour laquelle vous pouvez trouver, dans le rapport « Transformation de postes », une colonne spécifique dédiée à l'accord de l'agent pour tout type de transformation de postes.

En résumé, nous ne croyons définitivement pas à cette solution de Mobilis.

Merci.

Mme FOURÉ. - Merci à tous pour ces remarques.

Que dire ? D'abord, traiter avec humour un certain nombre de sujets, on peut apprécier, mais c'est un humour que l'on peut aussi trouver grinçant.

Ensuite, j'ai l'impression que certains voient toujours le verre à moitié vide et pas le verre à moitié plein. Il y a manifestement eu un très gros travail, que je veux souligner, de la part de la Direction des Ressources humaines sur ce sujet. Il s'agit de débroussailler un sujet qui est, c'est vrai, complètement innovant. Après tout, on n'est pas non plus forcé, dans la fonction publique, de rester toujours arc-bouté sur des modes de fonctionnement. On peut aussi s'interroger sur ce qui peut être nouveau.

Cela ne signifie pas que l'on est dogmatique, pas du tout. Au contraire, on essaie de voir ce qui pourrait être mis en place pour satisfaire des agents, dont certains peuvent se sentir, à certains moments, sous-utilisés et d'autres surutilisés. Comment être plus... j'allais dire « pragmatique » ; peut-être faut-il dire « plus souple », même si l'on sait que, dans la fonction publique, il est difficile d'être souple, car le statut est là et le statut, qui est destiné à être protecteur des agents, bien sûr, peut aussi être un carcan pour d'autres agents. Comment faire en sorte que ce soit plutôt le côté protection qui l'emporte et non le côté carcan ?

Voilà ce que je voulais dire d'entrée de jeu.

Mme DEMARETZ.- Je partage totalement vos propos. Je suis étonnée des réactions de ce matin.

Je rappelle que Mobilis, c'est pour faire face temporairement, un jour, une semaine, 15 jours, à un surcroît d'activité dans un service et faire jouer ce que, je pense, nous avons tous au fond de nous-mêmes, car nous sommes dans une région qui porte cette valeur, qui est la valeur de la solidarité. Je suis d'autant plus étonnée, venant de votre part, que cette valeur de solidarité ne se sente pas dans vos propos.

Il ne s'agit pas de mutations. Bien sûr que non, nous sommes sur du temporaire. On ne va pas affecter des agents de façon permanente sur une autre activité. Ce n'est pas du tout le sens du propos et du dispositif. On est sur du temporaire. C'est pourquoi on le traite par lettres de mission.

La présidente l'a dit, c'est un dispositif innovant, qui permet à des agents volontaires, qui le souhaitent, d'aller donner un coup de main à d'autres, pour une surcharge de travail temporaire, un pic d'activité, etc. Il ne s'agit pas de vider un service pour en renforcer un autre. Il s'agit de regarder quelle est la charge de travail des uns et des autres, pour aller donner un coup de main de façon ponctuelle à un autre service. Cela me semble être à la fois innovant, formateur pour nos agents et, en plus, un dispositif de bonne gestion des deniers publics.

M. JOHO.- Je voudrais compléter les propos de notre DGS.

Quand on parle de principe de solidarité et, dire aux organisations syndicales, quand vous avez parlé des principes de la fonction publique, je voudrais juste en évoquer un, non pas vous le rappeler, car je sais que vous le connaissez bien, qui est le principe de mutabilité. Il est important de rester fidèle à ce que nous dit aussi le statut, car il permet une certaine souplesse, dans un but qui est celui de l'intérêt général et de servir nos concitoyens.

Sans faire de grande tirade sur ce sujet, pour nous, ce principe de mutabilité est aussi une exigence juridique, puisqu'elle est prévue par les textes. C'est aussi la possibilité de mobiliser les collègues de manière solidaire sur la continuité de service.

Je crois qu'il est important d'être centré sur l'intérêt général, ce que l'on offre aux usagers, la continuité de service et la mobilisation de nos moyens, dans le contexte financier que connaissent toutes les collectivités aujourd'hui. C'est plutôt une obligation collective que d'être solidaire au sein de notre collectivité.

Merci.

M. ROY.- C'est le sujet qui me donne envie de tous vous inviter une semaine à travailler à la DRH, à vous rendre compte des réalités en ressources humaines, afin que vous compreniez dans quelles dispositions sont créés les dispositifs proposés par la Direction des Ressources humaines. Ce serait très utile. On entendrait peut-être moins de remarques « humoristiques ».

Mobilis est un dispositif, on l'a déjà dit, qui se veut vertueux, qui est sur la base du volontariat, qui est sur la base d'un principe de solidarité. On y a apporté toutes les garanties que vous nous avez demandées dans le cadre des groupes de travail. Il s'agit surtout de proposer un cadre sur des choses qui se font déjà.

Vous avez parlé, Monsieur WAVRANT, de quelques initiatives l'année dernière. C'est vrai. Des agents viennent nous voir, en disant : « On a de la disponibilité. On voudrait être utile ». Donner un cadre à cela, je n'arrive pas à comprendre comment vous pouvez être contre. À part une position politique que je ne peux pas comprendre dans cette instance, c'est un nouveau dispositif qui ne se substitue pas, qui vient en plus des nombreux dispositifs que nous avons au sein de notre Région, pour l'accompagnement des parcours professionnels, pour les lettres de mission, pour les immersions... On a un ensemble de dispositifs qui répondent, les uns et les autres, à certains de nos objectifs et problématiques en ressources humaines. Celui-ci en est un en particulier. Il est extrêmement précis et apporte énormément de garanties.

J'ai du mal à comprendre certains discours et vos positions, mais ce n'est pas très grave que je ne les comprenne pas. En tout cas, mon invitation à ce que vous demandiez une mobilité au sein de la Direction des Ressources humaines se tient. Nous ouvrons un certain nombre de postes dans le cadre de la réorganisation. Vos candidatures seront particulièrement appréciées. Merci.

Mme FOURÉ.- Merci, Monsieur ROY. Sans commentaire.

Mme SEGHIR (CGT).- Je vous prends au mot, Monsieur ROY : venez aussi passer une semaine avec nous dans les lycées. Je suppose que mes collègues dans les services seront aussi ravis de vous recevoir et de vous indiquer le travail qu'ils ont à faire. Je serais curieuse de vous voir venir dans les lycées pour venir travailler avec nous, notamment sur ce qui se fait pour la GAMH. Vous verrez que ce n'est pas facile non plus pour nous. Merci.

M. GATOUX (CFDT).- Je suggère aussi à M. le DRH de venir travailler dans un service FEDER, qui est encore en train de certifier des dépenses jusqu'à la dernière minute. Je peux vous dire que ce n'est pas une mince affaire, puisque l'on a un sacré palier à franchir encore cette année. L'année prochaine, ce sera pire. Au sein du pôle Territoires et transitions, on applique déjà le Mobilis. Quand il y a des agents, des gestionnaires de fonds européens qui sont absents, on se charge de certifier leurs dossiers, que ce soit à la DATL, à la Direction Biodiversité ou à la Direction de la Santé. Merci.

Mme DEMARETZ.- Je remercie les agents volontaires, qui vont donner un coup de main sur ces pics d'activité. Concrètement, Mobilis, c'est juste le cadre qui formalise cette démarche, qui permet de faire cela de façon réglementaire au sein de la collectivité. C'est très bien, c'est très juste.

M. GATOUX (CFDT).- Nous sommes entièrement d'accord, Madame.

Mme FOURÉ.- C'est la preuve qu'il y a des choses qui se faisaient de manière empirique et qui méritent d'être un peu structurées et formalisées.

Nous passons au vote sur ce dossier Mobilis. L'administration est pour.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR						
CONTRE	5		3	1	1	10
ABSTENTION		4				4
NPPPV						

Avis défavorable.

M. WAVRANT (FO).- En préambule, nos positions ne sont pas du tout guidées par des considérations d'ordre politique. Notre syndicat FO a pour principe « liberté et indépendance ». D'ailleurs, nous l'avons assez prouvé, Madame la Présidente, puisque, y compris lorsqu'il y a eu un changement politique au sein de la collectivité, nous étions, pendant assez longtemps, le seul syndicat à siéger au sein de ce comité technique. Ainsi, concernant le procès sur la position politique, franchement, je ne vois pas pourquoi il pourrait s'appliquer à nous.

Sur votre proposition de mobilité RH, Monsieur ROY, écoutez, je vais être désolé de devoir la décliner, puisque j'ai déjà une expérience professionnelle en RH. Certains ont d'ailleurs pris ma succession sur le poste que j'occupais antérieurement en RH dans la collectivité en question. Je déclinerai donc votre proposition, car cette expérience, je l'ai déjà.

Pour l'explication de vote qui concerne le contenu de ce rapport, notre syndicat ne cautionne pas un dispositif peu concerté, mal ficelé et aux effets incalculés. Pour nous, ce CST démontre que d'autres voies d'optimisation des coûts ou de la ressource sont possibles. D'ailleurs, le premier rapport de ce CST portait sur un SAF mutualisé. On peut donc appliquer des solutions, sans s'écarter du respect du statut de la fonction publique, qu'il faut évidemment connaître, mais aussi respecter.

Nous déclinerons donc le cadeau piégé de Mobilis.

Mme GRITTI (UNSA).- Si vous le permettez, par rapport à ce que je viens d'entendre, je souhaitais préciser que lorsque l'intersyndicale boycotte un CST, autrement dit un ancien comité technique, il n'y a pas eu de CST, puisque le quorum n'étant pas atteint. FO ne peut donc pas siéger toute seule et se représenter seule à un CST ou un ancien comité technique. Il faut quand même le dire.

Il n'y a pas de politique de la chaise vide. Quand on ne siège pas, parce que nous avons des raisons que nous avons explicitées, le CST est de nouveau convoqué dans les huit jours, vous le savez. Là, nous siégeons, parce qu'il n'y a pas besoin de quorum et nous sommes présents pour vous dire ce qui ne va pas.

Cette précision est importante, car on a l'impression que FO siège toute seule dans certains endroits. Il faut quand même rectifier. C'est ce qu'on lit à travers les différents tracts. À un moment, cela suffit !

Au niveau de Mobilis, je souhaiterais là aussi reprendre les propos que j'ai tenus. Encore une fois, c'est bien le respect du statut, mais dans le statut il est aussi prévu que, dès lors que les collègues sont débordés, ce n'est même pas une solidarité entre les collègues, cela doit être naturel. Cela fait aussi partie du *management*. Ce n'est pas le dispositif en lui-même. Pour nous, il est superflu. Ce sont les managers qui doivent prendre à bras-le-corps la situation et demander aux collègues s'ils souhaitent, bien entendu, en ayant les mêmes compétences, ponctuellement aider leurs collègues.

Merci.

M. BEDLEEM (CFDT).- La CFDT est favorable au fait de proposer des postes à des agents en *bore-out*. Néanmoins, la nécessaire sécurisation des agents entrant dans le dispositif n'est pas assurée. Il est, certes, indiqué « modalités de fin de mise à disposition » dans le document, mais sans préciser ces modalités.

La CFDT craint des situations de risques psychosociaux. Elle sera vigilante quant à l'accompagnement des agents dans la direction accueillante, au temps à consacrer à l'agent arrivant, pour des agents qui sont déjà en surcharge.

Par ailleurs, la CFDT rappelle que ce dispositif ne doit pas être dévoyé en permettant de recourir à Mobilis pour compenser des postes vacants.

La CFDT vous demande de mettre en place des bilans intermédiaires à six mois, un an, afin de voir un peu la trajectoire que prend ce projet. Bien sûr, on sera très vigilant par rapport à ces bilans. La CFDT demande par ailleurs un suivi rapproché de ce dispositif et des agents qui y entrent.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Excusez-moi, Madame la Présidente. Je prenais le temps de boire mon verre à moitié vide.

Plus sérieusement, 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 au manque 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 votera contre ce dispositif.

M. GOBAUX (FA).- La Fédération Autonome a voté contre le dossier Mobilis, mais nous souhaitons remercier le service des ressources humaines pour le travail effectué en commission de travail.

Nous avons voté contre le dispositif, non pas parce que nous n'y croyons pas, mais nous pensons surtout qu'il ne va pas assez loin aujourd'hui, notamment au niveau du travail transversal entre les agents des lycées et ceux des services. Pourquoi les agents des lycées ne pourraient-ils pas venir renforcer les agents des services à certains moments ? Même si l'on sait bien entendu que, quand les lycées sont ouverts, ils ont une charge de travail conséquente. On sait aussi que, quand les lycées sont fermés, cette charge de travail diminue.

C'est une proposition que nous avons faite en groupe de travail. Nous la maintenons.

Bien entendu, nous avons aussi des craintes sur ce dispositif, notamment comment valoriser ce travail. C'est quelque chose qui peut être conséquent pour les agents. S'adapter à un nouveau métier, bien entendu, être accompagné des collègues, mais cela, aujourd'hui, on le fait déjà, interne au service. On comprend bien que, là, c'est aussi pour externaliser par rapport à d'autres services, ce qui peut être bien aussi. On comprend l'objectif.

Maintenant, c'est comment sera perçue, non pas cette solidarité, mais cette baisse d'activité sur certains services et sur des services en tension. Ce que nous ne voulons pas et ce que nous ne souhaitons pas afficher, c'est que le service serait surdoté en effectifs, non par rapport à l'organigramme, mais par rapport aux tâches nécessaires.

Comme on l'a dit, on comprend. Par exemple, pour les collègues tout à l'heure aussi, cela aurait permis, pourquoi pas, de découvrir d'autres métiers avant la fermeture de leur service. C'est aussi un axe que l'on ne retrouve pas aujourd'hui dans le dispositif. C'est dommage. Le « Vis ma vie d'agent dans une autre collectivité », l'immersion, selon nous, peut être totalement prégnante dans notre collectivité. Elle peut permettre à des agents d'aller voir d'autres services, d'autres métiers, et de l'intégrer dans ce processus de recrutement comme un bonus. Selon nous, cela peut être envisageable.

Oui, nous avons voté contre ce dossier, non pas parce que nous n'y croyons pas, mais pour pouvoir l'améliorer ensuite, car nous espérons pouvoir l'améliorer. Merci.

Mme DEMARETZ.- Il me semble, et Hubert-Alexandre vient de me le confirmer, que ce dispositif est bien ouvert agents lycées et agents siège. À la suite des réunions des groupes de travail, cela a été intégré dans le dispositif.

Mme FOURÉ.- Merci.

On en a terminé avec ce point.

II-7 – Élections professionnelles : recours au vote électronique

Mme FOURÉ.- J'avais le sentiment, à écouter certains dans le dossier précédent, que les élections professionnelles, on était déjà en plein dedans, en effet. La transition se fait donc tout naturellement avec ce dossier.

M. INVERNON (CGT).- Comme en 2022, la région propose aujourd'hui un recours exclusif au vote électronique.

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 plates-formes régionales, et rencontrent des difficultés régulières sur les mots de passe et d'accès à la messagerie.

À ce propos, j'aimerais souligner l'efficacité de la DSI, quand on les interpelle, pour aider les collègues à récupérer leurs codes et leurs identifiants.

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 dépende de leurs capacités individuelles à accéder à un ordinateur.

En conséquence, la CGT votera, 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. Merci.

M. WAVRANT (FO).- Commentaire beaucoup plus succinct concernant ce dossier.

Nous serons attentifs au respect des règles électorales : affichage des documents relatifs aux élections dans les lycées, ce qui a d'ailleurs fait l'objet de nombreux commentaires de notre part lors des dernières élections, également communication pendant la période électorale. Globalement, le maintien du taux de participation des agents par rapport au vote à l'urne sur les élections professionnelles antérieures et les excellents scores de notre organisation syndicale aux dernières élections guideront notre réflexion. Ce dispositif, pour nous, a fait ses preuves. Il nous agréé et nous voterons favorablement.

M. BEDLEEM (CFDT).- Nous allons nous abstenir.

Nous préférons, d'une part, un vote à l'urne, puisqu'il est le seul véritable moyen de certifier les résultats. On sait que, dès lors qu'il y a de l'électronique, il y a possibilité de piratage, de dévoiement des résultats. On l'a vu dans d'autres pays, par exemple, où l'on a des élections dont les résultats s'inversent dès lors que l'on ouvre le vote électronique.

Par ailleurs, le vote électronique représente aussi une difficulté pour les agents des lycées, principalement. Je demanderai, s'il vous plaît, de bien vérifier les accès aux ordinateurs dans les lycées. Cela avait été un sujet en 2022. Je me souviens, à l'époque, j'étais chef de service. J'étais intervenu, Mme DEMARETZ avait été dans mon sens. On avait pu mener un travail, avec les collègues de la direction de M. SORANO, pour vérifier chaque poste dans chaque lycée. On s'est rendu compte que, avant de mener cette étude, plus de la moitié des postes n'étaient pas accessibles : soit ils sont dans une armoire fermée à clef, soit ils sont dans le poste du secrétaire général, cela pose beaucoup de questions, soit en salle des professeurs. Ce n'est pas le lieu.

Surtout, il faut garantir que les agents puissent voter de façon sûre, anonyme et personnelle, donc prévoir une sorte d'isoloir. En tous les cas, quand les agents votent, il faut qu'ils soient vraiment isolés et que l'on ne voie pas ce qu'ils votent. On doit pouvoir garantir leur vote.

Pour le reste, on souligne qu'il y avait eu un maintien du taux de participation, mais peut-être qu'en couplant l'un et l'autre, le vote à l'urne et le vote électronique, on pourrait, pourquoi pas, obtenir une participation beaucoup plus forte, qui serait beaucoup plus significative.

Mme GRITTI (UNSA).- Effectivement, l'intervention sera la même, comme il y a 4 ans. On sait bien que, au sein des lycées, il est plus compliqué, cela a été expliqué à plusieurs reprises, pour nos agents d'accéder au vote électronique. Nous souhaitons donc aussi cette mixité : vote électronique, vote à l'urne.

Le vote électronique, vu les temps qui courent, avec les problèmes de sécurité et de piratage de différents sites, cela nous inquiète aussi. Il faudrait vraiment que l'on ait la garantie de cette sécurité au niveau des votes électroniques. Il est vrai que le vote électronique permet aux agents de voter sur huit jours, contrairement au vote à l'urne où c'est la journée. C'est, pour nous, forcément plus favorable d'avoir ces huit jours, mais le but étant, en même temps, que le maximum d'agents puisse voter, notamment au sein des lycées, puisque ce sont les effectifs les plus nombreux.

D'accord pour cette mixité, pour nous également.

M. PICHONNIER (FA).- Pour nous, c'est une bonne chose de voter électroniquement. Le vote de 2022 a montré que c'était relativement simple. Allons de l'avant. Pour la Fédération Autonome, on votera favorablement au vote électronique.

Mme FOURÉ.- Je voudrais réagir. Mes propos vont être, j'imagine, même si je n'ai pas une mémoire suffisante pour cela, dans le même sens des propos que j'avais pu tenir lors des élections professionnelles précédentes.

Quelques éléments, d'abord, sur la sécurité, car c'est en effet important, la question de la sécurité du vote. Nous constatons que c'est par étapes que se fait un vote électronique. Plusieurs éléments font que l'on doit intervenir à deux reprises, avant de voter à proprement parler. On peut donc vérifier que la sécurité est maintenue.

Deuxièmement, je peux vous dire que, c'est une expérience personnelle, au sein de mon parti politique, on vote électroniquement pour les élections du président depuis de nombreuses années, du président du Bureau, etc. Ce n'est jamais discuté. Les résultats ne sont jamais discutés, alors que j'ai déjà vu, dans d'autres partis politiques qui votaient autrement, les résultats discutés. C'est simplement un constat que je fais.

Ensuite, certains d'entre vous suggèrent que l'on maintienne les deux types de votes. Honnêtement, je ne sais pas comment on peut faire pour assurer la sécurité. En effet, si une personne se présente pour voter à l'urne, comment vérifie-t-on qu'elle n'a pas déjà voté électroniquement ? Dans ce sens, encore, on pourrait, mais dans l'autre sens, je ne vois pas comment on pourrait faire. J'entends la remarque que vous faites, mais je ne vois pas comment, techniquement, ce serait possible de sécuriser un vote qui pourrait être à l'urne ou électronique, au bon vouloir de chacun.

La dernière chose que je voudrais dire, et j'en parlais il y a une seconde en aparté avec Mme la directrice générale des services, les propos qui consistent à dire que les agents de catégorie C ont des difficultés à accéder au vote électronique, je les récusé très largement. En effet, on s'arrange pour mettre à disposition des agents le matériel électronique qui convient, les ordinateurs. Je ne connais pas d'agent dans les lycées qui n'ait pas un téléphone portable et qui ne l'utilise pas. C'est très facile aujourd'hui de pouvoir voter électroniquement. Je ne pense vraiment pas que l'on doive faire une distinction entre les agents des lycées et les autres ou entre les agents de catégorie C et les autres de ce point de vue.

Dieu merci, tout le monde accède maintenant à l'outil électronique facilement et, parfois, avec une agilité qui déconcerterait un certain nombre d'entre nous.

Mme DEMARETZ.- Pour compléter vos propos, Madame la Présidente, bien sûr, nos équipes informatiques feront le tour des établissements pour vérifier que le matériel fonctionne, qu'il n'y a pas de difficulté et qu'il est accessible pour l'usage du vote, premièrement.

Deuxièmement, je confirme que les agents ont aussi la possibilité de voter *via* leur *smartphone*. Pour les accueillir tous les ans, je peux vous confirmer qu'ils les ont bien en main et qu'ils savent bien les faire fonctionner.

Troisièmement, ce vote électronique de 2022 a confirmé que l'on n'avait perdu aucun vote en ligne en matière de sécurité, mais aussi que, globalement, les taux de participation étaient maîtrisés, c'est-à-dire au moins égaux à ceux de 2018, voire plus selon la catégorie dans laquelle on se trouve.

Pour toutes ces raisons, je plaide vraiment pour continuer ce vote électronique sur les élections professionnelles.

M. BEDLEEM (CFDT).- Sur l'aspect de la sécurité, je vais apporter une petite précision : quand les agents votent, leur vote est transmis sur un serveur. Qui a accès au serveur ? Que peuvent faire les personnes qui ont accès à ce serveur ? Ne peuvent-elles pas intervenir pour changer les votes ? C'est cela, la question de la sécurité. Ce n'est pas tant la cyberattaque. J'imagine que cela se passe chez un prestataire. Chez le prestataire, qui a accès au serveur qui recueille les votes et avec quelle autorisation ?

Mme LEROY-LAIDEBEUR.- Il y a une expertise qui est faite. Déjà, les données sont hébergées en France, on a insisté sur ce point. Ensuite, la réglementation nous y oblige. On le fait de toute façon. Un expert va donc auditer et garantir l'intégrité du vote.

Mme FOURÉ.- Merci pour ces précisions.

On a, en effet, un peu de recul. On n'est pas les seuls à utiliser ce type de vote. Cela permet de mettre toutes les sécurités utiles.

On va passer au vote, si vous êtes d'accord. Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR			3		1	4
CONTRE	5			1		6
ABSTENTION		4				4
NPPPV						

Avis défavorable.

M. BEDLEEM (CFDT).- On a décidé de s'abstenir, car on aurait préféré un vote à l'urne, notamment pour les lycées. On note que c'est compliqué, mais cela garantissait un accès au vote pour tous les agents, quelles que soient les difficultés qu'ils peuvent avoir par ailleurs.

On est aussi un peu sceptique quant à la sécurisation des votes, même si Barbara a levé un petit doute.

Enfin, on vous demande, s'il vous plaît, de nous transmettre les résultats par établissement et par direction.

Mme FOURÉ.- Je ne sais pas ce qui est autorisé, mais on verra. Si votre demande est conforme à la loi, on le fera.

M. BEDLEEM (CFDT).- Au niveau d'une élection municipale, par exemple, on transmet les résultats par bureau de vote. On pourrait donc le faire comme cela.

Mme FOURÉ.- La différence est que, là, les bureaux de vote, d'abord, cela n'existe pas. Ensuite, dans certains lycées, il y a peu de personnel. Enfin, je tiens beaucoup à ce que l'on maintienne le secret du vote. C'est le bémol que je mets à votre demande.

M. GOBAUX (FA).- Nous sommes pour le vote électronique. On a vu, lors des dernières élections, une mobilisation assez forte des agents. On a aussi vu le gain de temps pour les équipes RH, on ne va pas le cacher non plus, car le vote à l'urne, notamment l'envoi de bulletins et le traitement de ces bulletins étaient assez chronophages pour les équipes. Il faut le reconnaître aussi.

Juste quelques points de vigilance par rapport au taux de participation, et je ne me base que sur les taux de participation, on voit qu'il y a deux pôles où cela a moins voté, c'est la Commission consultative paritaire et la CAP C. Ainsi, bien informer les agents, que ce soit par voie électronique, mais aussi par courrier, des modalités de vote. C'est tout ce que l'on demande.

Pour les agents des lycées, on demanderait aussi, aujourd'hui, il n'y a qu'un seul PC sur le réseau DSI dans chaque lycée, ce que l'on peut comprendre, mais il y a des milliers d'ordinateurs pédagogiques qui sont disponibles. Ne serait-il pas possible d'accorder l'accès aux agents sur ces PC, au moins pendant les temps de vote, afin qu'ils puissent librement accéder à un PC ? L'avantage aussi pour un agent de service général, s'il fait une salle, il ouvre la salle, il se connecte, il fait son vote, c'est fini. Au niveau de la confidentialité, on sera beaucoup mieux que sur un seul PC par établissement.

M. JOHO.- Peut-être juste mettre en perspective le fait qu'un établissement d'enseignement, c'est en moyenne une vingtaine d'agents. S'il y a un PC, on a la moitié de votants, vous avez donc une dizaine de votants. Sur les votants, deux tiers utilisent leur téléphone portable. Malgré tout, un ordinateur, cela reste bien calibré, au regard de nos effectifs. Après, je vous rejoins sur le fait qu'il faut surtout être attentif à un espace plus confidentiel, où l'agent puisse exercer son vote.

Merci.

M. WAVRANT (FO).- En explication de vote, la participation des agents au vote électronique ayant été la même que le vote à l'urne, nous sommes favorables à cette solution électronique, même si elle engendre, pour notre organisation FO, un vrai travail de pédagogie en direction des agents. Preuve en est que notre organisation syndicale sait faire évoluer ses positions au regard de la réalité rencontrée.

Merci.

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)

Mme FOURÉ.- Merci, Madame NOIROT, d'être présente.

Sans plus attendre, on passe aux remarques.

M. GATOUX (CFDT).- Comme l'indiquent certains collègues, cette mutualisation a déjà commencé avec le rapprochement géographique des agents. Cette mutualisation a du sens pour les agents, mais certains s'interrogent. Préfigure-t-elle une future fusion de deux directions ?

De plus, la CFDT se questionne quant au double rattachement des agents anciennement de la DMI, qui resteront, d'un point de vue fonctionnel, sous la responsabilité de la DMI, tout en étant hiérarchiquement dépendants de la DPS. La CFDT sera vigilante à une double pression possible de ces agents.

Au-delà de la mutualisation des moyens par la création d'un SAF mutualisé pour les deux entités, la question se pose aussi de la situation statutaire des 13 agents gestionnaires administratifs, postes identifiés dans l'organigramme source et cible en catégorie B. En effet, comme pour beaucoup de services administratifs et financiers et assistants de direction de notre belle institution régionale, la CFDT observe trop fréquemment que des agents de catégorie C occupent des postes de catégorie B, s'agissant pour certains du suivi et de l'exécution des marchés publics. Aussi, la CFDT souhaiterait plus largement que, dans le cadre des futures LDG, un quota plus conséquent d'agents faisant fonction bénéficie de promotions et que soit enfin reconnue dans leur salaire la réalité de leurs activités.

Je vous remercie.

M. HENON (CGT).- Le projet propose que le service administratif et financier mutualisé soit intégralement rattaché à la Direction du Patrimoine et de la Sécurité. Les postes de responsable de service et de responsable de service adjoint 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. Nous aurions un point de vigilance sur la charge de travail et une attention portée au service 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 le 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. Merci.

M. WAVRANT (FO).- Sur le sens des missions des SAF, pour commencer, au sein de la Région Hauts-de-France, ayant personnellement beaucoup œuvré avec l'ensemble des SAF de notre collectivité, je ne peux que féliciter l'engagement de ces équipes embarquées dans des missions de premier ordre.

Décider et voter une politique et un budget, c'est bien. Le décliner en actes juridiques et financiers, tels que des marchés publics, arrêtés, conventions, et assurer le suivi de tous ces engagements est un travail de premier plan, dans lequel les agents ont souvent l'impression de se retrouver entre le marteau et l'enclume. Nous adressons donc nos félicitations, pour démarrer, aux équipes dédiées des SAF.

Quelques éléments de contexte : DMI et DPS ont chacune 8 agents dans leur SAF, au sein du même pôle. La nouvelle organisation marque la volonté de passer à 16 agents, avec 36 M€ gérés. L'optimisation des coûts est un objectif clairement affiché. On constate un binôme déjà très efficace pour le directeur et la directrice. Pour la DMI, beaucoup de bons de commande. Pour la DPS, essentiellement de la gestion de patrimoine hors lycées et quelques briques supplémentaires.

Sur le plan de la concertation, elle a débuté en novembre 2024 et jusqu'à novembre 2025 ; soit un an de concertation, 6 à 8 réunions, selon que l'on prend en compte ou non les groupes de travail. Globalement, il n'y a pas de changement de périmètre de travail des agents, du moins dans un premier temps. Géographiquement, les agents du SAF de la DMI vont passer, au siège, du deuxième au cinquième étage, et à Amiens, ils vont rester au deuxième.

Il y a une harmonisation des pratiques, une amélioration de la continuité du service, une régulation de la charge de travail, un renfort sur la base du volontariat amèneront donc aux ajustements suivants : 13 GAF, 1 CADA, 2 responsables de service (1 titulaire et 1 adjoint).

Sur le respect de la réglementation, au sein d'un même service, nous aurons donc des agents travaillant pour deux directions, avec une seule et même affectation, permettant ainsi d'optimiser leurs fonctions au sein de la collectivité. C'est la preuve qu'il est tout à fait possible de mutualiser des ressources, sans passer par des artifices tels que des lettres de mission. Je suis désolé, c'était le rapport qui était présenté antérieurement sur Mobilis.

Je vous remercie.

Mme GRITTI (UNSA).- Sur les directions DMI et DPS, vous avez bien exprimé, lors de la préparation, les tenants et les aboutissants. Nous avons cru comprendre, puisqu'il y a aussi eu ce séminaire conclusif, où nous étions présents, qu'il y avait adhésion des agents. Maintenant, on surveillera, on sera vigilant pour savoir si la charge de travail a bien été évaluée et si la fusion de ces deux SAF porte ses fruits, comme vous le souhaitez. Nous serons vigilants par rapport à la charge de travail des agents et au fait que, quand on traite à la DPS, qui est un budget conséquent par rapport à la DMI, ce n'est pas du tout la même approche au niveau du SAF. Il y aura donc une acculturation des agents par rapport aux deux approches budgétaires différentes.

Merci.

M. NOEL.- Sur la fusion des deux directions, je n'en ai pas entendu parler, mais ce n'est pas du tout dans l'optique. On est deux directions assez conséquentes, qui ont déjà intégré, pour chacune d'elle, historiquement certains services. Il n'y a pas d'idée de fusion des deux directions.

Sur la question du risque de double pression, comme vous l'indiquiez, chacun garde son plan de charge. À court et moyen terme, les agents resteront avec les opérations qui correspondent à chacune des directions. Il y a donc peu de risques de conflit d'un agent qui aurait un plan de charge important qui viendrait de la DPS et également de la DMI. Au contraire, on pense que, pour les périodes de vacances, pour une continuité de service, il peut déjà y avoir certaines passerelles à moyen terme. Cela peut donc être de nature à faire redescendre la pression. Je prends l'exemple de la DPS : on a des opérations de typologies différentes entre des petites, des moyennes et des plus grandes, donc des GAF qui sont déjà assez spécialisés. Sur un certain nombre de sujets, avoir des homologues à la DMI, qui sont sur des missions plus proches que des collègues de la DPS, cela peut être de nature à soulager, notamment pendant les vacances.

Sur la question de la charge de travail des chefs de service, c'est aussi l'objet du poste de GAF qui est proposé, pour aider sur la mise en place d'outils de procédure, de pilotage du budget, afin de soulager, c'est ce qui était remonté lors des ateliers, le chef de service et la cheffe de service adjointe.

Après, il y a la question des postes vacants, mais c'est indépendant de ce qui nous concerne.

Puis, l'acculturation des agents : historiquement, il y a aussi des personnes au sein de la DMI qui ont déjà travaillé sur de gros projets. Il pourrait donc y avoir des souhaits – ce sont des choses qui sont ressorties au travers des ateliers –, des possibilités de saisir l'opportunité de faire évoluer ses missions. Historiquement, il y a des personnes qui ont déjà touché à des travaux au sein de la DMI ou inversement. Dans les deux sens, on sent que, pour certaines personnes, il y a des possibilités de saisir l'opportunité pour faire évoluer les missions.

Mme SIMON.- Pour répondre aux questions par ordre de la CFDT, par exemple, sur la fusion, je rejoins ce qu'a dit Maxime : on n'a entendu parler de rien. En tous les cas, on a assez de travail chacun dans sa direction. Maxime a presque 100 agents, j'en ai 140. On a encore beaucoup de dossiers sur la table à faire avancer. Pour le moment, en tous les cas, Vanina ne nous a rien dit, on ne devrait pas fusionner, mais on travaille tous les jours en étroite collaboration avec Maxime et les équipes de la DPS.

Sur la partie situation statutaire pour les catégories B, il est vrai que l'on voit beaucoup de C sur des postes de B. Malheureusement, sur la partie salaire, cela peut prêter à un manque à gagner, mais on ne peut que s'en réjouir, on a des agents qui sont capables de faire du B. On les encourage aussi à ne pas avoir peur du concours ou de l'examen professionnel. Il faut juste prendre le temps de le faire. Je sais que ce n'est pas évident de consacrer du temps ou des week-ends à travailler. Dans ma direction, et je pense que Maxime le fait, on a des personnes dans l'espace documentaire qui sont là pour aider les agents. À chaque EP, je pousse les responsables de service à encourager les agents, car c'est aussi leur avenir, au-delà de cette fusion, au-delà de tout cela, d'autant plus que, au niveau du SAF de la DMI, les agents sont jeunes. Je n'ai personne qui a 50 ans. C'est en dessous de 40 ans. Aller passer le concours, aller vers du B, c'est très bien.

Sur les postes en réserve, cela va au pot commun du pôle, sachant que Vanina, notre DGA, a des ambitions pour faire évoluer des choses dans le pôle et faire un processus sur la partie financière, qui va du SCP jusqu'au SAF.

La conservation des portefeuilles, cela a été acté. Aujourd'hui, cela fait un an que l'on travaille avec... Enfin, avant mon arrivée. Je suis arrivée au mois d'avril. Le pôle travaille sur cette fusion. Il y a un travail en étroite collaboration, des questions, et on ne le fait pas seulement pendant des réunions de service. Je pense que l'on est à l'écoute des agents. Je le ressens de cette façon.

Préservation des missions, oui, mais je rejoins un peu ce qui se disait tout à l'heure. Ce sont des agents jeunes. Il faut aussi les pousser à voir l'avenir et pas se contenter. C'est le discours que j'ai eu avec mes agents : au lieu de faire tout le temps du bon de commande et de la facture, c'est bien de comprendre comment fonctionne une opération de bâtiment. C'est vraiment une opportunité pour eux. C'est comme une école qui s'ouvre. Après, c'est à la volonté. Il y a des personnes qui n'ont pas envie de cela. À ma connaissance, les personnes de la DMI, je peux même vous donner des noms, ont vraiment envie d'aller au-delà. Quand on fait partie du SAF, c'est vraiment un métier en tant que tel. On est presque « embauchable » partout, que ce soit en région ou ailleurs. Connaître des logiciels comme ASTRE, c'est très bien, ASTRE, CORIOLIS ou un autre, cela reste toujours des logiciels.

En fait, c'est une fusion que je vois. Bien sûr, on va aussi optimiser le travail des personnes. Je vous le disais la dernière fois, la DMI, c'est 5 000 actes avec 20 % de choses à optimiser. Nous avons des fournisseurs qui, à chaque demande, nous envoient une facture. C'est du travail, c'est de l'optimisation financière, mais c'est aussi de l'optimisation du temps de toute cette chaîne qui arrive de CORIOLIS jusqu'au payeur. Au lieu d'avoir une facture pour un déplacement, pourquoi ne pas faire une facture par mois et faciliter le travail des agents ? Vous voyez ?

Les agents de la DMI l'ont bien compris et les responsables de la DMI aussi.

Sur la partie lettre de mission, je trouve que c'est une bonne façon pour faire de l'immersion. Je peux donner deux exemples dans ma direction : j'ai deux personnes qui sont arrivées en lettre de mission depuis juin. J'aimerais bien les garder, car elles font du très bon travail. Je leur ai donné beaucoup de missions. Elles sont allées jusqu'au bout. Elles aimeraient aussi rester à la DMI.

Puis, sur la charge de travail, ce sont des choses que l'on travaille avec les responsables de service et les agents. Nous sommes nous-mêmes des agents. Merci.

Mme NOIROT. - Je vais conclure, pour rassurer tout le monde : non, un SAF mutualisé ne signifie pas une fusion de directions. Je pense que l'on a d'autres services mutualisés au sein de l'institution. C'est un service financier. L'intérêt était, au contraire, de pouvoir rassembler toutes les forces vives sur ce sujet, pour apporter une meilleure expertise aussi aux différents chargés d'opérations qui peuvent intervenir. Toutes les personnes au niveau de l'organigramme ne font pas que de gérer du bon de commande. C'est aussi savoir si le service est fait, comment se lance le marché. C'est toute cette ligne qui est intéressante.

Vous avez parlé du rattachement fonctionnel. C'est un service qui va travailler pour deux directions. L'intérêt est de pouvoir formaliser ce rattachement à un moment donné. Le rattachement a été hiérarchique sur la DPS et il est fonctionnel sur la DMI.

Je pense que l'on a un peu dit tous les éléments qui permettent de faire en sorte de rassurer les agents. La concertation s'est déroulée sur plusieurs ateliers.

Cela a permis à chacun de s'exprimer et de faire évoluer les missions au fur et à mesure avec eux, avec les directeurs et leurs chefs de service.

Mme FOURÉ.- Merci beaucoup.

On va pouvoir passer au vote.

Juste un point entre-deux, c'est Mme DEMARETZ qui me l'a suggéré : quand on parlait du dossier Mobilis, on parlait de mutualisation, oui, mais de mutualisation ponctuelle. Or, là, c'est bien une mutualisation permanente. On n'est donc pas dans le même cadre.

On va passer au vote sur le dossier. Pour l'administration, c'est favorable.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR		4	3	1		8
CONTRE						
ABSTENTION	5				1	6
NPPPV						

Avis favorable à la majorité.

Mme GRITTI (UNSA).- Favorable, avec une vigilance par rapport à la charge de travail et à la formation des agents.

M. GATOUX (CFDT).- La CFDT vote pour. La CFDT trouve que cette mutualisation est pertinente, mais reste vigilante quant au double rattachement des agents anciennement de la DMI et aux conséquences négatives possibles de se double rattachement.

M. WAVRANT (FO).- Le syndicat FO souligne très positivement le respect strict de la réglementation par les directions concernées, mais s'abstient en raison de la stagnation des effectifs d'un service amené à absorber une quantité forte d'activités. Merci.

Mme FOURÉ.- Merci à M. NOEL et à Mme SIMON.

On en a terminé avec les dossiers pour avis. On passe au dossier pour information.

III – Rapport pour information

III-1 – Bilan télétravail 2024

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- 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. Néanmoins, ce bilan met aussi en lumière des inégalités et des limites. Constatez que je ménage les deux parties du verre.

Premièrement, comme vous vous y attendiez, la question de la revalorisation du forfait télétravail, demande portée par les organisations syndicales, qui a fait l'objet d'une pétition remise par la CGT au CST l'an dernier. Près de la moitié des agents déclarent supporter des coûts supplémentaires au télétravail.

Nous rappelons, comme on l'a déjà fait, que la Région, pendant ce temps, réalise des économies sur l'énergie grâce au plan de maîtrise de l'énergie, sur l'occupation des locaux *via* le *flex office* 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 sur cet aspect.

Sur les 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 et garanti, pour protéger les agents et garantir que le télétravail ne se transforme pas en surcharge invisible.

Autre point, le lien social et le collectif de travail fragilisés pour 52 % des agents, le travail en équipe et la créativité impactés pour 28 % d'entre eux, un *management* à distance perfectible, avec une note moyenne attribuée de 6,4 sur 10 par les agents. On voit des inégalités d'accès au télétravail selon les métiers et les responsabilités. Enfin, un quart des agents sur des postes télétravaillables ne pratiquent pas le télétravail. Leur situation, même si elle est minoritaire, doit être prise en compte dans l'organisation des services.

Un enjeu est également pointé par le rapport et nos discussions, au vu du cadre juridique et des garanties pédagogiques que cela soulève, c'est celui du télétravail et des apprentis. Il y a aujourd'hui un risque de les isoler, si leur maître d'apprentissage pratique le télétravail. Le rapport pointe le souhait d'un cadre juridique local clair pour les inclure, en garantissant leur suivi pédagogique et leur intégration sociale.

Je vous remercie.

M. GOBAUX (FA).- Pour la Fédération Autonome, nous souhaitons déjà remercier, pour la qualité du document, le service Temps de travail et notamment M. MARCHAND, qui a beaucoup travaillé dessus, on le sait. On tient aussi à remercier pour l'envoi complémentaire qui nous a été fait à la suite du pré-CST. Bien entendu, tout n'a pas pu être traité, mais comme on l'avait dit en pré-CST, c'était plus pour l'amélioration continue du document, et pas forcément pour l'avoir en séance. On comprend donc totalement, vu la charge que cela demande.

Sur le rapport télétravail, on peut se baser dessus aujourd'hui pour faire quelques constatations.

Sur le télétravail flottant, tout d'abord, on peut constater certains mois qui sont un peu plus chargés que d'autres au niveau des demandes, notamment décembre, juillet, janvier, octobre, avril ; étrangement, des dates où il y a des vacances. Je ne dis pas que l'agent part en vacances, mais cela lui permet de ne pas être isolé au niveau des bureaux, car il y a moins de collègues présents à ces moments.

Sur ce télétravail flottant, surtout, on peut constater que, dès janvier, certains agents ont déjà consommé les cinq jours de télétravail flottant. Aujourd'hui, le rapport ne me permet pas de dire si ce sont des agents qui ont du télétravail habituel ou non. Au niveau de la FA, nous demandons de peut-être voir si ce sont des agents avec télétravail ou non annuel et, pourquoi pas, autoriser un peu plus de jours de télétravail flottant, pour les agents qui n'ont

pas déjà un arrêté de télétravail. Cinq jours, cela peut aller très vite, notamment quand les bâtiments sont un peu plus vides.

Deuxièmement, on voit que certains pôles sont plus amènes à proposer du télétravail. Bien entendu, au niveau de la DMPL, on comprend bien que télétravailler, quand on est aux écluses ou des choses comme cela, cela peut être assez compliqué. Sur le deuxième pôle concerné, il y a le Pôle Éducation et Avenir des jeunes. Quand on regarde plus dans les chiffres, il y a deux directions qui n'ont pas beaucoup de télétravail : la DEPL, ce que l'on peut comprendre, les équipes mobiles dans les lycées, je comprends bien qu'il va être compliqué de faire des travaux à distance, et la Direction des Politiques éducatives. Cela soulève des questions, puisque beaucoup de choses sont possibles à distance. On voit donc bien que, aujourd'hui, ce n'est pas du tout en place.

Bien entendu, on demande que ces méthodes de travail soient valorisées et que l'on continue sur ces méthodes de travail. Vous comprendrez également que l'on demande la revalorisation du forfait télétravail. Le coût agent n'est pas très important aujourd'hui, pour ceux qui font trois jours de télétravail et qui supportent des charges chez eux, qui augmentent, alors que, au niveau de la Région, cela permet de baisser des coûts.

Merci.

Mme SZYKULLA (CFDT).- La CFDT remercie les équipes de la DRH pour ce rapport de qualité.

La CFDT continue à demander l'augmentation de la prime de télétravail, bien inférieure à ce que permet la loi, et sa modulation en fonction du nombre de jours télétravaillés.

La CFDT dénonce l'attitude de certains managers, notamment de direction, qui refusent le télétravail sur trois jours par semaine à des agents dont les postes sont télétravaillables à 80 % et plus, au prétexte qu'ils n'aiment pas le télétravail. L'appétence ou l'aversion pour le télétravail de la part des managers ne doit pas entraver la mise en place de ce mode de travail pour les agents qui le souhaitent, d'autant que le rapport pointe parfaitement que ce mode d'organisation permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, donc une meilleure efficacité des tâches professionnelles.

Dans une direction, non seulement on limite à deux le nombre de jours de télétravail par semaine, mais qui plus est, on fixe les jours en question. Où est l'équité de traitement ? La CFDT souhaite de nouveau alerter sur le fait que les agents du Département numérique éducatif ne sont pas invités à mobiliser le télétravail. Ils sont même plutôt invités à ne pas le demander, alors qu'ils y ont droit.

M. SORANO.- Je regardais précisément le rapport, qui est très pointu.

Sur la Direction Équipements et Patrimoine lycées et la Direction politiques éducatives, qui comprend le Département Numérique éducatif, oui, cela peut s'expliquer. Je rappelle que, sur le Pôle Éducation et Avenir des jeunes, nous sommes en maîtrise d'ouvrage régionale, avec des métiers essentiellement en grands volumes de techniciens pour la partie patrimoine, maintenance, travaux, mais aussi pour la partie numérique éducatif. Il est vrai, et la crise que nous traversons actuellement, avec la remédiation à la suite de la cyberattaque du 10 octobre dernier, on peut aussi faire des opérations de maintenance à distance, c'est vrai.

On le fait de plus en plus, heureusement, sinon on serait en grande difficulté pour intervenir auprès de 270 lycées, 100 000 ordinateurs, 3 500 équipements divers et variés et les réseaux. Si l'on n'avait pas cette possibilité, on serait obligé d'avoir des équipes très importantes en volume. Là, on peut faire de la distance.

Cependant, pour la partie du numérique éducatif, nos agents, nos techniciens informatiques lycées sont au cœur de la communauté éducative. Ce sont des agents siège de par leur statut, je suis tout à fait d'accord avec vous. Ils sont donc dans les effectifs et dans les rapports, mais ils sont au quotidien au sein d'une communauté éducative, d'un établissement scolaire, qui fonctionne du lundi matin à 8 heures au vendredi, 18 heures. Dans l'Éducation nationale, il n'y a pas de télétravail ou de façon très minoritaire. Ce qui rythme le travail de nos collègues, c'est le rythme des apprenants, des lycéens, des apprentis, des BTS, qui sont présents 36 semaines sur 52, dans le cadre du calendrier scolaire. Il est donc difficile de comparer et d'appliquer les mêmes règles à des techniciens qui sont, encore une fois, au cœur de la communauté éducative.

On progresse. Je ne connais pas de manager qui refuse, lorsque c'est possible, le télétravail. Néanmoins, il y a la réalité de la maîtrise d'ouvrage et du fonctionnement, pour nous, en miroir avec le calendrier scolaire. Pour les travaux, il est difficile de télétravailler aujourd'hui. Peut-être à l'avenir, mais c'est pour l'instant compliqué.

Mme DEMARETZ.- J'en profite également pour remercier la DRH pour ce bilan très instructif, qui confirme l'impression, la sensation que l'on avait tous que le télétravail prend énormément d'ampleur dans la collectivité. C'est une bonne chose. C'est un mode d'organisation qui permet aux uns et aux autres de gagner du temps de trajet, donc de la sécurité et du confort pour exercer leurs missions.

Je confirme que, au sein de la Région Hauts-de-France, le sujet du télétravail reste et restera, contrairement, potentiellement, et je souhaitais le souligner ce matin, à d'autres collectivités, voire des entreprises qui remettent en question ce sujet du télétravail et qui reviennent dessus. Au vu du bilan, je vous confirme que nous restons sur cette politique de télétravail.

M. WAVRANT (FO).- Un commentaire rapide concernant le bilan télétravail 2024.

Le service dialogue social et temps de travail est à encourager, au regard de la qualité du rapport qui nous a été présenté. L'agent Philippe MARCHAND est à féliciter, mais également Mme Barbara LEROY-LAIDEBEUR.

Pour notre organisation, le télétravail en Hauts-de-France est un succès apprécié des agents. En même temps, l'évolution des conditions en présentiel *via* le *flex office* ne peut qu'expliquer un tel succès. Les agents sur des postes non télétravaillables vivent parfois difficilement l'absence de télétravail, surtout à certains jours de fréquentation réduite. Il serait intéressant, dans certains cas, d'envisager des missions permettant les deux modalités de travail.

Pour FO, une revalorisation du forfait télétravail est également toujours attendue des agents régionaux.

Merci.

M. FONTAINE.- Pour rebondir sur les propos d'Audrey DEMARETZ et ceux que j'ai tenus tout à l'heure, je disais que notre combat aujourd'hui était de préserver le périmètre actuel et les avancées qui avaient été conclues avec vous également. Force est de constater que le télétravail est assez prisé. Vous avez raison de rappeler que vous avez demandé l'augmentation du forfait. Cela a été remonté au président de Région, qui en a bien conscience. Néanmoins, la réalité est que certaines régions ou collectivités reviennent sur le nombre de jours de télétravail. Nous essayons, contre vents et marées, dans une conjoncture qui est compliquée, de maintenir ce cap. Nous le maintiendrons aussi longtemps que nous le pourrons.

Mme FOURÉ.- Je voulais m'associer aux remerciements qui ont été faits à la DRH pour la qualité du document. Cela permet d'avoir une vision partagée de ce sujet.

Mme GRITTI (UNSA).- Merci pour ce bilan télétravail 2024, bilan qui est positif. Les agents sont satisfaits de pouvoir être en télétravail. Néanmoins, il perdure à ce jour quelques difficultés pour certains d'entre eux, dès lors qu'ils posent deux ou trois jours de télétravail, qu'ils font la demande sur Foederis. Souvent, c'est là que nous sommes appelés, il y a discussion avec la hiérarchie. C'est parfois un refus oral. Il n'y a pas de refus *via* Foederis, donc pas de recours possible qui s'ensuit *via* Foederis. C'est d'ailleurs pour cela que la RH n'a pas forcément connaissance de ces situations, puisque les agents finissent par se plier à ce que demande le chef de service ou la direction, alors que le poste est télétravaillable.

Nous souhaitons, là encore, une sensibilisation de tous les managers par rapport aux droits de ces agents d'aller jusqu'à trois jours par semaine, bien sûr, selon le poste occupé et les responsabilités exercées. Cependant, pour certains managers, dans leur direction, c'est deux jours et pas plus. Pour d'autres, c'est une journée et pas plus. Nous rappelons que, non, le président a pris une délibération. Les nécessités de service, bien entendu, ne sont pas expliquées, sinon on ne l'aborderait pas aujourd'hui. S'il y avait nécessité de service, nous serions les premiers à expliquer aux agents qu'il y a nécessité de service. Néanmoins, pour certaines demandes de télétravail, il n'y a pas de nécessité de service en présentiel. Nous rappelons que le télétravail, ce n'est pas des congés. C'est problématique, car les agents n'osent pas forcément faire un recours.

C'est pourquoi nous, représentants du personnel, portons à votre connaissance ces quelques situations, afin de sensibiliser à nouveau les managers, car il ne doit pas y avoir X règles dans notre collectivité. Le président a voté cette délibération, qui permet jusqu'à trois jours de télétravail, donc c'est possible pour beaucoup de métiers dans notre collectivité. Il doit y avoir une égalité de traitement entre les agents. Pour cela, il faut que les managers aient la même information, la même attitude, pour éviter des frustrations d'agents, qui ne comprennent pas pourquoi on ne leur accepte qu'une journée et demie, alors que, parfois, dans le service d'à côté – on ne change même pas de direction –, pour le même travail, deux jours et demi ou trois jours de télétravail sont acceptés.

Il y a une inégalité de traitement, donc une sensibilisation auprès des managers. Ce n'est pas leur société, c'est la Région. La Région a permis ces trois jours de télétravail. J'insiste bien, selon le poste occupé, c'est tout à fait envisageable, mais il y a des avis, des positions qui sont prises par certains managers, que l'on ne s'explique pas. Nous faisons de la négociation, car il n'y a pas forcément de recours *via* Foederis. L'agent est souvent découragé avant de pouvoir faire ce recours *via* le logiciel.

Je souhaitais porter à votre connaissance ces situations, car cela engendre du mal-être, des agents qui nous disent : « On va changer de service, puisque l'on n'est pas écouté, alors que, dans le service d'à côté, pour le même métier, c'est accepté ». Cette inégalité de traitement engendre du mal-être.

Mme FOURÉ.- On a bien compris.

Mme GRITTI (UNSA).- C'est important de l'entendre et de faire en sorte que tout le monde soit traité de la même manière. Merci.

Mme DEMARETZ.- La règle est la même pour tout le monde. Le télétravail n'est pas un droit, c'est une faculté, selon l'organisation du service et la continuité de service à assurer. Un métier présent dans un service, le même dans un autre service, ce sont quand même deux services différents, donc deux organisations différentes. C'est effectivement au chef de service, selon l'organisation en place, de décider, et c'est bien lui qui valide, ou non, dans Foederis les demandes de télétravail. C'est la règle de base.

Maintenant, Madame GRITTI, si vous avez connaissance de faits, de difficultés, ce n'est pas au moment du CST qu'il faut nous les remonter. Faites-les-nous remonter en DRH en temps réel, pour que nous regardions les situations et que nous puissions voir avec les managers en place. Cela ne signifie pas que, parce que l'on regarde, on va donner raison ou non à l'agent. Cela dépendra bien de l'organisation du service. C'est bien sur cette base que nous regardons les situations.

Mme GRITTI (UNSA).- Bien sûr, Madame. Nous sommes vigilants. Dès lors que l'on a une situation, on a demandé de porter cette situation auprès de la DRH. Cela a donc été porté auprès de la DRH. À la suite de la réaction de la hiérarchie, l'agent s'est ravisé, il n'est pas allé au-delà et n'a pas fait sa demande sur Foederis. Ce n'était même pas un changement de service. C'était pour le même métier, au sein du même service, où des personnes ont pu avoir trois jours, alors que l'agent concerné, on lui a donné moins de jours de télétravail. Il y a donc des inégalités de traitement.

Mme FOURÉ.- La réponse qui vous est fournie est très claire : quand vous êtes informés d'un dysfonctionnement, quel qu'il soit, vous le remontez à la DRH, pour que ce soit à l'échelle de la DRH que l'on examine la situation. Cela ne signifie pas que l'agent obtiendra satisfaction. C'est la logique.

M. GOBAUX (FA).- Je voulais revenir sur deux points.

Le premier, je vais me mettre dedans, j'en profite. Je trouve que, malheureusement, ce n'est pas assez valorisé. Nous sommes quatre agents télétravailleurs en tiers-lieu. Aujourd'hui, cela m'a permis de postuler pour un poste à Lille, alors que j'habite en Picardie, et d'avoir des conditions de travail qui sont les mêmes que quand je suis sur site. Bien valoriser cela, c'est important pour moi. En revanche, la mise en place a été compliquée. Peut-être revoir l'information, savoir qui contacter sur le site, comment récupérer les clefs, des choses toutes simples, mais faire une fiche d'information par site, ce serait bien, pour que l'agent puisse se renseigner avant, notamment sur la disponibilité des locaux, car on n'y est pas tout le temps. C'est partagé. Il n'y a pas de souci. Au contraire, c'est fait pour cela et tant mieux.

Deuxièmement, sur le numérique éducatif, j'ai bien entendu la réponse, que les agents sont en proximité. On ne le remet pas en cause, mais il y a certaines tâches qui sont

télétravaillables, ce qui n'était pas la méthode de fonctionnement précédemment. Le rapport porte sur 2024. Depuis, il y a eu la réorganisation du département. On espère que, pour le rapport 2025, ces chiffres augmenteront. Merci beaucoup.

Mme FOURÉ.- On est attentif à vos remarques sur les tiers-lieux. Il faudra voir comment améliorer les choses.

C'est terminé sur le télétravail ? On a fait un point d'étape sur le sujet. Je vous remercie.

Il y a des questions diverses. Il vous sera répondu, comme à l'habitude, par écrit.

Le prochain CST aura lieu à Lille. La date, je ne peux pas encore vous la donner précisément. Ce ne sera probablement pas au premier trimestre. Ce sera plutôt au début du second trimestre de l'année 2026. On vous fixera la date prochainement.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Il est dommage que l'on attende aussi longtemps pour faire un CST au premier trimestre, d'autant que, cela fait partie de nos questions diverses, il y a des interrogations pour les agents sur les conséquences du contenu du futur budget régional pour 2026.

Mme FOURÉ.- De toute façon, le budget régional sera voté en avril. On a donc le temps d'en reparler ensemble. Si l'on avait pu le faire plus tôt, si l'on avait eu des sujets prêts pour présenter un CST plus tôt, on l'aurait fait. Il n'y a pas de blocage de notre part pour faire un CST.

J'en profite, puisque c'est le dernier avant la fin de l'année civile, il y a donc peu de chance que je vous revoie avant la fin de cette année, pour vous souhaiter de joyeuses fêtes. Profitez de ce temps un peu apaisé aussi. Je ne parle pas pour l'ambiance de notre enceinte, puisque je constate avec satisfaction que l'on est dans des échanges qui sont courtois, respectueux et constructifs. C'est bien ainsi que nous envisageons le dialogue social. Je me réjouis que cette vision soit partagée avec l'ensemble des organisations syndicales.

Si je faisais un clin d'œil sur une situation apaisée, c'est plutôt au niveau de l'ambiance globale de notre pays, car on est dans un cadre historique un peu particulier. On aimerait que le climat soit plus serein, plus positif, plus optimiste. C'est la période où l'on peut faire des vœux. Je fais donc ce vœu pour la fin de cette année et le début de l'autre.

Bonne journée à tous. À bientôt.

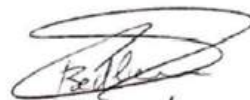
La séance du CST du 1^{er} décembre 2025 est levée à 12 heures 56.

Fait à Amiens, le 1^{er} décembre 2025



Brigitte FOURÉ
Présidente

Jean-Paul FONTAINE
Secrétaire



Stéphane BEDLEEM
Secrétaire adjoint

PJ : déclarations liminaires des syndicats CGT et CFTD et réponses aux questions diverses



Déclaration liminaire CGT

CST du 1^{er} décembre 2025

La CGT souhaite ouvrir ce Comité Social Territorial en rappelant deux sujets : le pouvoir d'achat des agents et la reconnaissance réelle des qualifications et des parcours, notamment pour les agents en situation de handicap.

Depuis plus de vingt ans, le gel du point d'indice entraîne un décrochage historique du pouvoir d'achat des agents publics.

Nous rappelons que la CGT revendique un passage du point d'indice à 6 euros, seule mesure nationale capable de rattraper une partie de la perte accumulée depuis 2000.

Au niveau régional : depuis la délibération de 2023, aucune revalorisation indemnitaire n'a été décidée, malgré des engagements évoqués successivement pour 2024, puis 2025 le temps de mettre en place une AMO, 2026... et maintenant peut-être 2027.

La Région joue-t-elle la montre ?

Pendant ce temps, l'inflation, les factures et la perte de pouvoir d'achat, elles, ne s'arrêtent pas.

La CGT, syndicat de la fiche de paye, revendique :

- ✓ Accélération de l'alignement du régime indemnitaire des adjoints techniques des lycées sur celui des services (2028 : c'est loin et 30% des agents partent en retraite dans les prochaines années!).
- ✓ Revoyure annuelle de l'IFSE, indexée sur l'inflation.
- ✓ Intégration des métiers oubliés dans les compléments indemnitaires.
- ✓ Le régime indemnitaire pour les contractuels
- ✓ Augmentation du forfait télétravail au plafond applicable pour les services de l'état, à l'heure où les agents chauffent leur domicile... et où la Région réalise des économies de chauffage.

Par ailleurs la Région a récemment délibéré sur le passage au grade de technicien de 59 agents de catégorie C de la filière technique, occupant des postes de niveau B et titulaires d'une RQTH, dans le cadre de l'expérimentation présentée au CST du 23 juin 2025. La CGT salue cette avancée.

Mais une avancée, par définition, doit ouvrir un chemin, :

54 agents de catégorie C de la filière administrative, très majoritairement des femmes, répondent aux mêmes critères. 13 agents de catégorie B titulaires d'une RQTH occupent des postes de catégorie A.

Nous demandons l'extension en 2026 de la mesure à toutes les filières, pour l'ensemble des agents :

- ✓ Titulaires d'une RQTH,
- ✓ Occupant un poste de catégorie supérieure à leur grade.

Cette extension irait :

- ✓ Dans le sens de la reconnaissance du travail réellement effectué,
- ✓ Dans le sens de la prise en compte du handicap dans l'évolution professionnelle,
- ✓ Et dans le sens du plan égalité professionnelle femmes-hommes, puisque la majorité des agents concernés sont des femmes.

Nous sommes disponibles pour travailler immédiatement sur ces sujets.



Propos liminaire de la **CFDT** CST du 1^{er} décembre 2025

1 – La PSC

Lors de la prépa CST du 21 novembre, la CFDT vous a alerté sur plusieurs points :

- Envoi d'un courrier nominatif rapidement aux adhérents
- Communication plus claire auprès des agents sur la fin de contrat au 31 12 2025
- Numéro du prestataire sans réponse
- Communication nécessaire auprès des adhérents mais aussi des non adhérents, contractuels, nouveaux arrivants, en arrêt
- Organiser de nouvelles réunions en présentiel dans les EPLE, certains agents étant empêchés par leurs n+1 pour y aller

La RH s'est engagée à trouver des solutions, qu'en est-il ?

2 – Alerte relative à la DMPL

Le 14 novembre 2025 a eu lieu l'Assemblée générale de la DMPL à Calais. Après des propos introductifs de Mme Faustine MAILLARD VP Présidente en charge notamment de la coordination des politiques du littoral, qui a dessiné les grands enjeux de la stratégie portuaire à l'horizon 2030, voir 2040 (Mme MAILLARD a évoqué notamment :

- La décarbonation,
- Les ports comme modèle européen de puissance maritime, en lien avec le Parlement de la Mer
- La cybersécurité - au regard des enjeux liés à l'actualité et les conflits mondiaux émergents, on parle de dualité des ports (civil et militaire).

L'ambition affichée par la Région Hauts-de-France sur sa façade maritime, est tout à fait pertinente et partagée au regard notamment des thématiques relatives à l'évolution du trait côte et aux risques de submersion marine.

Une présentation des futurs contours de cette réorganisation a eu lieu. S'en est suivi un débat à bâton rompu, comme souhaité par le Directeur.

La question récurrente formulée par les agents est celle des moyens humains dévolus à l'exercice de leur mission de service public avec la contrainte de la gestion des ports que l'on connaît : expertises pointues et spécificité technique de certains métiers, astreintes, obligations de continuité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour certains postes comme les téléopérateurs des écluses, entretien des ouvrages portuaires, dragage des sédiments...

Comment va t'on pouvoir combler "les chaises vides" vu le nombre de postes à pourvoir et sans faire appel à des recrutements externes, externalisation de certaines missions faute de recrutement.

Quid des ouvertures de postes ?

Cette situation conduit à une inadéquation entre les objectifs et les moyens.

Pour sécuriser, gouverner, piloter, décarbonner (maîtres mots de cette réorganisation), il faut peut-être ajouter le verbe "assurer" : assurer les moyens humains et matériels conséquents. Nous savons

tous que malheureusement et comme presque la totalité des réorganisations que celle-ci n'échappera pas au dénominateur commun de "***réorganisation à effectifs constants***".

La question du renouvellement et de la pérennisation de certains CDD sur des postes vacants a été également abordée. En exemple, le cas d'une apprentie qui a passé le concours d'ingénieur et qui pourrait être pérennisée sur un poste vacant a été exposé auprès de la Vice-Présidente qui a également souhaité participer au débat avec les agents.

Le Directeur a également souligné sa volonté et ses relances "quasi quotidienne" auprès de la DRH, du Cabinet du Président afin de faire valoir les aspects RH.

Au vu des questions récurrentes sur les moyens humains, la CFDT a observé qu'aucun représentant de la DRH n'était présent pour répondre aux préoccupations des agents.

Force est de constater que cet indicateur va peser significativement sur le processus de déclinaison opérationnelle souhaitée pour le 1er semestre 2026. Même si la réorganisation de la DMPL ne fait pas partie de l'ordre du jour de ce CST, la CFDT souhaitait vous alerter, Mme la Présidente, de l'impérieuse nécessité de donner les moyens humains, dont la possibilité de recruter à l'externe, et matériels nécessaires à cette Direction afin de faire face aux enjeux (décarbonation, biodiversité, dualité des ports, recul du trait de côte, lutte contre la submersion marine...) qui se dessinent à court, moyen et long terme, pour notre façade littorale, et pour garantir un fonctionnement optimal des équipements dévolus à la DMPL, garantissant la protection des biens et des personnes au quotidien. La CFDT vous remercie par avance.

Comité Social Territorial du 1^{er} décembre 2025

Questions diverses

Questions de la CFDT :

1/ DMPL

La CFDT a été alertée par les agents de la DMPL en lien avec la réorganisation présentée lors de l'assemblée générale du 14 novembre et notamment sur des problèmes d'effectif récurrents. Au vu des métiers spécifiques de cette direction et de la localisation géographique des agents, est-il envisagé une ouverture des postes à l'externe ?

La DMPL a réuni ses agents en assemblée générale pour présenter la synthèse de la revue de direction engagée collectivement depuis deux ans et qui est en phase de finalisation, sous la présidence de Mme la Vice-Présidente en charge de la coordination des politiques littorales. Les organisations syndicales ont été invitées conformément au protocole régional.

A date, des recrutements internes sont en cours et des arbitrages sont sollicités pour des recrutements externes, au regard des priorités, de la technicité et des contraintes de continuité de service portuaire h24-7. Par ailleurs, le rapport, fruit de la revue de direction, sera soumis au CST au premier trimestre 2026 et proposera une organisation sécurisante, en répondant pleinement au cadre régional d'évolution des organisations.

2/ Prévoyance-Mutuelle

A ce jour, aucun courrier n'a été reçu par les agents adhérents, quand ces courriers vont-ils être transmis ? Quelle information est prévue pour les agents non adhérents qui souhaitent s'inscrire ? Quelle information aux agents en arrêt ?

Courriers personnalisés : Chaque agent actuellement couvert a reçu à son domicile un courrier personnalisé présentant les modalités d'adhésion, les plaquettes d'information et les simulations individuelles avec les nouveaux taux. Les courriers ont été envoyés à compter du 25 novembre 2025. Les agents retraités recevront également un courrier par voie postale.

Réunions territoriales : dans le cadre de la mise en place des nouvelles conventions de participation santé et prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2026 à destination des agents, la Direction des ressources humaines et le groupe VYV ont organisé près d'une trentaine de réunions et webinaires d'information dans les établissements et sites régionaux.

Rdv individuels : ces rencontres visent à présenter en détail les nouvelles offres en santé et prévoyance et à accompagner les agents dans les démarches d'adhésion. Les correspondants MNT sont présents pour répondre à l'ensemble des questions et organiser des entretiens individuels. En complément les agents peuvent contacter la MNT au 09 72 72 02 02 pour la prise de rendez-vous.

Intranet Léo et E Lycées : l'ensemble des documents et informations sont mis à la disposition des agents lors de réunions, sur l'intranet Léo et E-Lycées.

https://leo.hautsdefrance.fr/jcms/p_6130339/sante-et-prevoyance-participez-aux-reunions-d-information-avec-le-groupe-vyv-et-adherez-avant-le-31-decembre-2025

Guides d'aide : de même des guides d'aide à l'adhésion en santé ont été proposés :

https://leo.hautsdefrance.fr/jcms/p_6143042/adherer-a-la-convention-sante-titulaires-et-stagiaires

https://leo.hautsdefrance.fr/jcms/p_6143041/adherer-a-la-convention-sante-contractuels

Pour rappel : les agents souhaitant bénéficier de cette nouvelle couverture, et de la participation financière de la Région, devront impérativement **souscrire avant le 31 décembre 2025**. Cette souscription est indispensable pour garantir la continuité de votre protection à partir du 1er janvier 2026.

3/ Mise en œuvre de l'expérimentation du détachement des agents en situation de handicap sur un grade de niveau supérieur (rapport CST de juin 2025)

Où en est-on de la mise en œuvre du rapport présenté en CST de juin ? Combien d'agents ont intégré la démarche ?

Nous sommes en plein déploiement des commissions de sélection dans le cadre du dispositif expérimental de détachement des agents en situation de handicap sur le grade de technicien. 59 agents avaient été identifiés et ont donc été contactés de manière privilégiée pour poser leur candidature dans le cadre du dispositif. Une proposition d'accompagnement en deux temps (constitution du dossier et préparation au jury) leur a été proposé avec un chargé d'accompagnement professionnel. L'avis de publication a permis d'identifier 5 agents supplémentaires RQTH non connus de l'administration. Il leur a été proposé le même accompagnement.

Sur ces 64 collègues, 58 ont transmis leur dossier à la DRH qui a acté leur recevabilité après étude.

Les commissions de sélection ont commencé le 12 novembre et se termineront le 04 décembre.

La Collectivité pourrait-elle proposer ce dispositif à des agents non RQTH en filière technique et répondant aux critères?

Non le cadre expérimental concerne uniquement les agents en situation de handicap. Cette reconnaissance fait partie des critères d'entrée dans le dispositif.

De même, pour les agents RQTH en filière administrative ?

Le choix a été fait au titre de l'année 2025 d'ouvrir ce dispositif aux agents de la filière technique pouvant accéder au grade de technicien, rejoignant ainsi l'engagement du président de nommer 150 collègues sur le grade de technicien sur 3 ans.

Le dispositif étant ouvert jusqu'au 31 décembre 2026 dans le cadre expérimental, de nouvelles propositions pourraient être étudiées au titre de l'année 2026 ; le dispositif étant possible sur l'ensemble des filières.

Et plus largement, tout agent avec un handicap ou non répondant aux critères quelle que soit la filière ?

Le dispositif ne peut concerner que les agents en situation de handicap remplissant les critères mentionnés dans le décret et explicités dans le rapport CST de juin 2025 :

Seuls peuvent y prétendre les fonctionnaires titulaires :

- Reconnus travailleurs en situation de handicap (RQTH, OETH)
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (emplois réservés)
- Titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " (CI)
- Titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH)

Les candidats doivent justifier de la durée de services publics, fixée dans le statut particulier du cadre d'emplois de détachement, exigée pour l'accès à ce cadre d'emplois par la voie du concours interne. Les fonctionnaires qui souhaitent accéder aux cadres d'emplois d'ingénieur en chef territorial et d'administrateur territorial, doivent justifier, au 1er janvier de l'année considérée, des conditions requises pour la promotion interne dans ces cadres d'emplois.

4/ Missions des agents du Département numérique éducatif (DNE)/missions des agents Région des EPLE et missions des agents de l'Education Nationale

La CFDT est alertée par des agents de maintenance en EPLE suite à l'envoi du catalogue de services du DNE aux établissements, de demande d'interventions sur le remplacement de petit matériel informatique. Pourrait-il être rappelé aux établissements et aux managers que cette activité ne relève pas de la fiche métier de ces agents et ne fait pas partie des missions allouées aux agents dans le document cadre validé par les élus régionaux ?

Une réunion a été organisée le 14 mai à l'attention de l'ensemble des chefs d'établissements et secrétaires généraux afin de leur présenter le catalogue des services numériques.

Un nouveau rappel sur les orientations et le cadrage sera fait lors de l'envoi annuel de ce catalogue aux chefs d'établissement en début d'année 2026.

En attendant, les managers sont à nouveau sensibilisés quant à la nécessité de rappeler, si nécessaire, les principales dispositions contenues dans ce guide. Les agents sont dans ce cadre invités à se rapprocher de leur manager s'ils rencontrent des difficultés.

5/ Panneaux d'affichage dans les lycées pour les élections 2026

**Serait-il possible d'avoir rapidement la liste des panneaux d'affichage des lycées ?
Serait-il possible d'en installer dans les lycées non équipés ?**

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles de décembre 2026, un état des lieux dans l'ensemble des EPLE sera réalisé par le biais d'un recensement par mail et s'appuiera également sur une constatation sur le terrain par les référents Lycée et les agents de la DPE. Cet état des lieux sera partagé avec les organisations syndicales.

Pour rappel, l'acquisition des vitrines relève du budget alloué aux EPLE, néanmoins conformément à la réglementation, il sera veillé à ce que toutes les organisations syndicales participant aux élections puissent afficher.

6/ Glossaire des noms de directions

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

SIGLE	LIBELLÉ STRUCTURE
DADR	Direction agriculture et développement rural
DAJ	Direction des affaires juridiques
DATL	Direction de l'aménagement du territoire et du logement
DCAPC	Direction de la création artistique et des pratiques culturelles
DCRPNS	Direction de la communication, des relations publiques et du Nouveau Siècle
DDPE	Direction politiques éducatives
DEBIO	Direction de l'eau et la biodiversité
DEMP	Direction de l'emploi
DEPL	Direction équipements et patrimoine lycées
DEU	Direction Europe
DFE	Direction fonctionnement des établissements
DFP	Direction de la formation professionnelle
DGS	Direction générale des services
DHDFE	Direction Hauts-de-France entreprises
DIMCSNE	Direction des infrastructures de mobilités et du Canal Seine Nord Europe
DIRAA	Direction de l'apprentissage et de l'alternance
DIRAP	Direction de l'achat public
DIRFI	Direction des finances
DMI	Direction des moyens institutionnels
DMPL	Direction de la mer, des ports et du littoral
DPS	Direction du patrimoine et de la sécurité
DPSP	Direction de la proximité et des services aux publics
DRESS	Direction de la recherche, de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales
DREV3	Direction REV3
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction des relations internationales
DSAN	Direction de la santé
DSI	Direction des systèmes d'information
DSJVA	Direction des sports, de la jeunesse et de la vie associative
DST	Direction des services de transport
MEMT	Mission évolution sur les méthodes de travail
MIAM	Mission innovation et animation managériales

MIAN	Mission IA et numérique
MIPAL	Mission information et proximité avec les lycées
MITA	Mission ingénierie touristique et attractivité
MPO	Mission Proch'Orientation
MUE	Mission auprès de l'Union européenne
SG	Secrétariat général
AHDF	Agence Hauts-de-France 2020 2040

Questions de la CGT :

7/ Responsabilité financière des gestionnaires publics :

La modification de la réglementation sur les responsabilités des gestionnaires publics suite à une réforme applicable depuis le 1^{er} janvier 2023 amène des interrogations et des craintes aux acteurs concernés. Malgré la note de la Directrice Générale des Services du 24/10/2024 rappelant la nécessité de sensibiliser régulièrement les collaborateurs aux enjeux du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics et à la maîtrise des risques ainsi que du courrier du Syndicat CGT au Directeur de la DMPL en date du 15 mai 2025, aucune réponse, information ou sensibilisation n'a été portée auprès des agents.

La CGT demande que la collectivité précise les mesures engagées pour la protection et l'accompagnement des agents concernés, et qu'un calendrier soit établi avec des réunions d'informations/échanges/sensibilisations afin de protéger et rassurer les gestionnaires en charge de dossiers pouvant être impactées par cette réforme.

La nouvelle responsabilité des gestionnaires publics constitue le nouvel environnement de gestion publique financière applicable aux collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2023.

Plusieurs actions de sensibilisation et information aux collaborateurs ont été régulièrement mises en œuvre depuis l'apparition de la réforme, complémentaires les unes aux autres et destinées à toucher le public prioritairement concerné :

- Note DGS aux DGA/Directeurs du 11/09/2023 (cf. annexe de contextualisation en PJ)
- Intervention du payeur régional aux SAF/SCP le 30/01/2024
- Note DGS aux DGA/Directeurs du 25/10/2024
- Intervention du payeur régional aux SAF/SCP le 26/11/2024
- Intervention du payeur régional aux DGA/directeurs le 3/12/2024
- Intervention du payeur régional aux régisseurs le 03/04/2025

La DIRFI et le service formation et innovation pédagogique de la DRH travaillent à l'élaboration d'un parcours de formation « finances » qui sera proposé dès le 1^{er} trimestre 2026.

Il y a lieu par ailleurs de préciser que la déclinaison opérationnelle des conséquences de la réforme est réalisée par l'encadrement, au plus proche des réalités opérationnelles des activités de chaque direction, pour adopter les actions de maîtrise des risques appropriées. La DIGA intervient par ailleurs sur ces sujets dans le cadre des actions de sensibilisation des risques/cartographie et la DRH propose régulièrement des formations CNFPT sur le sujet.

Enfin, la DIRFI reste à la disposition des services pour les accompagner en cas d'interrogation sur leur responsabilité au cours de leur mission.



Annexes_note_NRGF_
2023.pdf

8/ Ouverture de postes en équipes mobiles travaux

Est-ce que l'administration projette la disparition des EMT ?

- **Si ce n'est pas le cas, pourquoi les postes vacants — pourtant déjà financés et identifiés dans l'organigramme — ne sont-ils toujours pas ouverts au recrutement ?**

Et enfin, si aucune ouverture de poste n'est prévue, nous demandons à connaître les raisons précises de ce blocage.

Pour la CGT, il n'est pas acceptable que les EMT soient laissées dans le flou, ni que des équipes et la capacité d'action en régie de la région soient affaiblies par le non-remplacement des agents. Nous exigeons des réponses claires et des engagements concrets sur le maintien et le renforcement des moyens humains des EMT.

Dans le contexte budgétaire imposé par l'Etat, et en cohérence avec les priorités politiques, chaque Pôle est amené à faire des choix d'ouverture de ses postes vacants après examen des besoins exprimés par les différentes directions qui le constituent. Les directions en maîtrise d'ouvrage régionale sont priorisées et le taux moyen de postes vacants au sein de la DEPL suit l'évolution de celui du Pôle. C'est également le cas pour les équipes mobiles travaux. Celles-ci présentent toutefois un nombre de départs en retraite proportionnellement plus élevé que la moyenne qui peut les déséquilibrer. On constate aussi de fortes disparités territoriales du fait de ces départs en retraite auxquels se cumulent parfois des difficultés locales de recrutement. C'est notamment le cas dans l'Oise, l'Aisne et sur le Dunkerquois et le Calais. On observe en conséquence des écarts importants entre les équipes mobiles travaux, certaines étant au complet alors que d'autres sont confrontées à une forte baisse de leurs effectifs. C'est notamment le cas de Château Thierry, Saint Quentin, Compiègne, Beauvais, Calais, Dunkerque. Afin de conforter les équipes, des efforts conséquents ont été déployés pour combler les postes vacants de manager d'équipe et manager d'équipe adjoint, recruter en interne parmi les agents techniques en lycées et former des apprentis en vue de recrutements sur des spécialités dont manque la Région, à l'exemple des électriciens.

9/ Calcul des jours de fractionnement

Le règlement de temps de travail prévoit les dispositions suivantes concernant le calcul des jours de congés dits « de fractionnement »

« Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », seront accordés aux agents comme suit :

- un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,

- deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

Les jours de fractionnement sont attribués que l'agent soit à temps complet ou à temps partiel.

En pratique, ces jours sont générés sur une année civile et seront à utiliser pour le 31 mars de l'année N+1. »

Aujourd'hui seuls les CA de l'année N sont pris en compte pour l'octroi de jours de fractionnement. Dans la mesure où la Région autorise un report des CA non pris au 31 mars de l'année N+1, nous sollicitons la prise en compte des CA de l'année N-1 dans le calcul des jours de fractionnement de l'année N.

Les règles d'attribution des jours de fractionnement dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) visent à encourager les agents à prendre une partie de leurs congés annuels en dehors de la période estivale principale (du 1er mai au 31 octobre).

Le droit aux jours de fractionnement est lié à la prise de congés au titre de l'année civile en cours (année N) et en dehors de la période de référence légale.

La période pour l'acquisition des jours de fractionnement est clairement définie et se situe :

- Avant le 1er mai de l'année N (du 1er janvier au 30 avril N).
- Après le 31 octobre de l'année N (du 1er novembre au 31 décembre N).

Le délai supplémentaire accordé pour solder ses congés (par exemple, jusqu'au 31 mars N+1) est une facilité exceptionnelle accordée par l'autorité territoriale. Cette période est destinée à la liquidation des droits à congés déjà acquis au titre de l'année N, et non à l'acquisition de nouveaux droits ou de jours supplémentaires basés sur la prise de ces congés après le 31 décembre.

10/ Organisation des déplacements :

Les agents doivent aujourd'hui venir retirer lors de leurs déplacements en mission (à des dates et horaires contraints) des cartes de train. Dans le cas d'agents dont la résidence est éloignée du siège, ou étant en télétravail, congés, avant leur déplacement, est-il possible de prévoir l'envoi par mail d'un billet électronique ?

La DMI achète déjà des billets électroniques envoyés par mail aux agents en fonction de leur difficulté à se déplacer sur Lille ou Amiens.

Ainsi, au 25 novembre 2025, la DMI a envoyé plus de 1064 billets :

- 866 billets départ de Lille (44 K€)
- 198 billets départ d'Amiens (7 K€)

Le service déplacements de la DMI, est également disponible tous les jours du **lundi au vendredi de 7h30 à 12h et de 13h30 à 17h30, horaires des services centraux.**

La DMI a également affecté des cartes TER mutualisées dans **les antennes les plus éloignées du siège de Lille et d'Amiens.**

11/ Lutte contre les violences conjugales et familiales

Dans le cadre du plan Egalité Professionnelle, et de la Lutte contre les violences sexistes, sexuelles, conjugales et familiales, la CGT a demandé en 2024 la possibilité de mettre à disposition des logements de fonction vacants pour les agents devant quitter rapidement le logement familial suite à des violences ou une séparation brutale. La mise à l'étude de cette proposition avait été validée, sous réserve de l'inventaire des logements de fonction, lors de la rencontre avec le président de région en février dernier.

Où en est-on de cette proposition ?

Un état des lieux précis des logements de fonction mobilisables pour mettre à l'abri des femmes et enfants victimes de violences familiales a été réalisé par la DFE et la DEPL (inventaire assorti de visites sur place). Les logements avec accès autonome et pouvant être mis à disposition en l'état sont au nombre de 27. Quelques autres pourraient être mobilisés moyennant des travaux parfois conséquents. Une rencontre va être organisée avec le Préfet délégué à l'égalité des chances afin de poursuivre la démarche engagée. Il conviendra notamment par la suite d'organiser au plan juridique cet accueil, sachant également que les logements ne sont pas meublés.

12/ Postes vacants

Dans les questions diverses du CST du 6 octobre, la CGT a interrogé sur les postes vacants dans les services et les lycées. La réponse apportée portait sur le nombre de postes publiés au recrutement, et la nombre de procédures de recrutement en cours ; nous demandons en complément le nombre de postes vacants (figurant dans les organigrammes des services et lycées) non publiés.

La question des postes vacants doit être appréhendée au regard des dynamiques d'organisation et d'évolution des missions des services et des lycées.

Les organigrammes ne reflètent pas automatiquement des besoins de recrutement : certains postes peuvent être en repositionnement, en réexamen ou en transformation.

C'est pourquoi la DRH communique sur les postes publiés et les recrutements en cours, qui constituent les seuls éléments consolidés à date.

Le nombre de postes vacants pour les services et ports évolue quotidiennement.

À ce jour, l'état des recrutements est le suivant :

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

13/ Point de situation sur les renouvellements de CDD et contrats de projets dans les services:

La CGT souhaite avoir un état au 1er décembre des contrats non renouvelés ainsi que des contrats renouvelés ou des passages en CDI pour l'année 2025 concernant les agents en CDD sur postes permanents.

Nous souhaitons connaître le nombre d'agents dont les contrats arrivent à échéance en 2026.

Nous souhaitons avoir les mêmes informations concernant les agents en contrats de projet

Au 1er décembre 25 :

- CDD PP non renouvelés : 13 et 3 refus du renouvellement par l'agent
- Contrats de projets non renouvelés : 1 refus du renouvellement par l'agent
- CDD PP renouvelés : 21
- Contrats de projets renouvelés : 19
- CDisation sur 2025 : 7
- Nombre de CDD PP dont l'échéance arrive en 2026 : 54
- Nombre de Contrats de projet dont l'échéance arrive en 2026 : 29
- Nombre de déprécarisation services 2025 : 10

14/ Conséquence de la date de vote du budget :

La CGT souhaite qu'une information soit faite sur les conséquences sur l'exercice des missions des agents et l'organisation des services du possible report du vote du budget régional en avril 2026.

L'article L. 1612-1 du CGCT offre la possibilité aux collectivités territoriales et groupements de voter leur budget avant la date limite du 15/04 (30/04 en cas de renouvellement d'instance) de chaque année.

Pour la 2ème année consécutive, la Région fait le choix de disposer d'une visibilité suffisante sur la loi de finances de l'Etat définitive pour l'exercice 2026 avant de voter son propre budget.

Ainsi, le projet de BP pour l'exercice 2026 sera soumis au vote des élus le 9/04 prochain.

En termes opérationnels, cette modification n'emporte pas de conséquences significatives autres qu'un décalage calendaire de la préparation et l'instauration de mesures de continuité budgétaire sur le début d'exercice. Le seul décalage de date n'induit pas, à lui seul, de conséquences particulières sur l'organisation des services. En effet, les services financiers ont anticipé dès l'été 2025 de gérer une concomitance d'étapes budgétaires entre le DOB/BP et la clôture comptable N-1et prévoir des mesures de continuité budgétaire (DM1 2025 et ouverture des crédits annuels par anticipation proposés en SP du 10/12/2025). Cela a fait l'objet d'anticipations tant dans le calendrier financier de la DIRFI que dans la communication des échéances induites pour les directions opérationnelles et SAF/SCP concernés.