



CST du 30 mars 2026

Intervention des élus CGT

II-2 – Pôle Compétences et Accompagnement Interne : fin de la Mission « évolution des modes de travail »

Concernant ce rapport relatif à la fin de la mission « Évolution des modes de travail », si l'administration affiche une satisfaction apparente quant à l'atteinte des objectifs, notre analyse de terrain révèle une réalité bien plus nuancée pour les 2400 agents impactés.

D'abord, parlons de la méthode. On nous présente les nouveaux modes d'organisations comme une avancée organisationnelle. En réalité, derrière les mots **optimisation des surfaces** et **décloisonnement**, nous voyons surtout une stratégie immobilière visant à réduire les surfaces occupées de 10%, : derrière ce chiffre voir ce qui relève des locations auxquelles la région a mis fin, mais aussi de la réduction des surface dévolues aux postes de travail dans les sièges. À Lille, le regroupement massif dans le bâtiment principal et la concentration sur quatre sites à Amiens soulèvent des questions de conditions de travail. La CGT rappelle que l'espace de travail n'est pas une variable d'ajustement budgétaire : la promiscuité et le bruit dans les espaces ouverts sont des facteurs de risques psychosociaux avérés.

Concernant les réalisations, si nous notons l'investissement de 2 millions d'euros, nous restons sceptiques sur les concepts de « *Cœur de village* » ou de « *Campus* » encore en phase de test. Les agents n'ont pas besoin de gadgets de communication, mais de bureaux où ils peuvent se concentrer.

Ensuite, concernant la fin de cette mission au 1er avril 2026. Qui sera l'interlocuteur pour les ajustements complémentaires promis après les visites post-déménagement ? le transfert du plan d'action ARACT à la DRH ne doit pas être une simple formalité. Les 10 axes d'action identifiés doivent continuer à faire l'objet d'un suivi régulier.

En conclusion, nous nous abstenons sur la suppression de la mission dont nous n'avons pas voté favorablement à sa création

Vote CGT : **Abstention**

II-3 – Pôle Stratégie Régionale : proposition d'organisation du service administratif et financier mutualisé de la Direction REV3 et de l'Agence Hauts-de-France (AHDF) 2020 2040

Ce dossier nous interpelle sur plusieurs points de vigilance concernant les conditions de travail et la pérennité des missions. Le rapport est honnête sur les causes de cette fusion : le départ en retraite non remplacé d'un cadre à l'AHDF. La région choisit de fusionner deux entités pour « sécuriser » des

agents qui se retrouvent seuls. Si la fin de l'isolement est une bonne chose pour la santé au travail, elle ne doit pas servir de paravent à une économie de moyens.

L'équipe SAF de la DREV3 va désormais absorber les missions de l'Agence concernant le suivi du SRADDET et la gestion de fonds européens complexes comme Horizon Europe et INTERREG, en plus des dossiers FEDER déjà gérés par la DREV3.

Nous notons qu'une concertation avec les agents est évoquée de mai à octobre 2025. Cependant pourquoi les syndicats n'ont-ils été pas été conviés à un séminaire de restitution avec les agents comme cela aurait dû être le cas avant un passage en CST ?

Le rapport évoque une « appropriation en douceur ». Pour nous, derrière ces mots, il y a une réalité comptable : on élargit le périmètre d'action sans augmenter le nombre de bras. L'organigramme cible de l'AHDF passe de 63 à 62 postes autorisés, tandis que la DREV3 passe de 36 à 37 supports permanents. C'est un jeu de chaises musicales qui ne crée aucune ressource supplémentaire pour faire face à l'activité.

La mutualisation ne doit pas être le synonyme d'une dégradation du service public ou de l'épuisement des agents. Nous resterons vigilants sur l'ajustement promis au cours de l'année 2026.

Vote CGT : Abstention

II-4 – Pôle Mobilités, Infrastructures et Ports : proposition d'organisation de la Direction de la mer, des ports et du littoral (DMPL)

Le 16 janvier dernier, les agents de la DMPL se sont mobilisés par la grève. Ce mouvement n'était pas un coup de tête de la CGT contrairement à ce qui a pu être dit. Il traduit des inquiétudes profondes, qui portent à la fois sur l'organisation du travail, sur l'avenir des missions et sur la reconnaissance des agents, dont les inquiétudes n'ont pas été suffisamment entendues en amont.

Nous avons porté des revendications claires.

Nous avons alerté :

- sur l'insuffisance des effectifs et sur la perte de postes opérationnels, notamment au Service de maintenance,
- sur les risques liés à l'externalisation de certaines missions,
- sur le manque de moyens matériels, notamment d'une nacelle négative,
- sur les incertitudes liées aux annonces concernant les astreintes,
- sur la question de la reconnaissance des métiers et des responsabilités réellement exercées, et sur la nécessité d'ouvrir les recrutements.

Il faut le dire aussi, la mobilisation des agents a permis d'obtenir des réponses que nous n'avions pas auparavant. Il y a eu des évolutions. Certains engagements ont été pris par le président de région, les

cas personnels sont étudiés au cas par cas par la DRH, l'acquisition d'une nacelle négative (test en avril), les moyens budgétaires prévu pour l'acquisition d'une nacelle en 2026 (délai de livraison 6 à 8 mois si l'essai est concluant), programmation envisagée pour un second équipement en 2027. Voir quelles conditions de location dans l'attente

3 postes supplémentaires ont été autorisés sur les organigrammes pour conserver les postes de terrains initialement transférés dans un service (Maçons).

Pour Boulogne la charge de travail des postes de maçons reste identique, étude sur les missions transférées au privé pour les réintégrer en Régie.

Le poste de maçon de Calais vacant est transformé en chargé d'opération (dans le même futur service), le poste de conducteur d'engins vacant transformé en chargé d'opération chez SIME.

Les conducteurs d'engins en poste se voient proposer un accompagnement avec formations pour l'arrivée des nouveaux moyens (nacelle araignée, ...).

Une affirmation à laquelle la CGT sera attentive « les postes de terrain ont vocation à rester sur le terrain ».

Les agents dont le poste est transféré dans un autre service auront la possibilité de postuler sur un poste vacant de la DMPL en priorité s'ils le souhaitent.

Astreinte : Pas de modification le temps que tous les moyens ne soient en place (nouvelle nacelle).

La CGT demandera un engagement ferme sur l'ouverture des postes vacants

Régime indemnitaire : Xavier Bertrand s'engage à une attention particulière sur les métiers des ports à l'occasion de travail engagé sur la cotation de l'ensemble des métiers de la région, qui doit aboutir en 2027. L'évaluation des postes et des métiers doit se faire par un cabinet dans le 1er semestre 2026 (voire jusque septembre), avant révision du régime indemnitaire si besoin, et application au 1er janvier 2027. Pour la CGT, au-delà de la cotation, nous demandons à ce que ces annonces se traduisent par une augmentation effective de la rémunération, avec des engagements financiers en conséquence.

Téléopérateurs des écluses : Pas de projet de mutualisation. Le Directeur de la DMPL : " ne pas confondre avec la polyvalence des remplaçants (suite à l'expérience du Covid)". Une mission d'évaluation sur le sujet est évoquée néanmoins par le DGA.

Mais nous ne pouvons pas non plus faire comme si tout était réglé.

À ce stade, les agents, attendent de voir comment ces engagements vont réellement se traduire dans l'organisation, dans les effectifs, dans les rémunérations et dans les conditions de travail.

Le rapport qui nous est présenté aujourd'hui pose, de ce point de vue, un certain nombre de difficultés.

D'abord sur la méthode. Il est beaucoup question de concertation, de co-construction, de transparence. Pourtant, les retours que nous avons des agents sont très différents. Beaucoup ont le sentiment que le travail s'est arrêté au niveau de l'encadrement, que leurs propositions n'ont pas été

retenues, et que les arbitrages ont été faits sans explication. Il y a un décalage réel entre ce qui est affiché dans le rapport et ce qui a été vécu sur le terrain.

Le document présente des transformations de postes, sans expliquer pourquoi ces choix ont été faits. Pourquoi certains postes évoluent et d'autres non ? Pourquoi certaines demandes anciennes, argumentées, connues de la hiérarchie, ne sont toujours pas prises en compte ?

Je pense notamment à la situation du SMI, où des agents exercent déjà des missions qui correspondent à des niveaux supérieurs sans en avoir la reconnaissance. Ces situations ont été remontées à plusieurs reprises. Elles étaient censées être traitées dans le cadre de la réorganisation. Et finalement, elles n'apparaissent pas dans le projet. Cela alimente un sentiment d'injustice et de dévalorisation qui est très fort (technicien des méthodes en responsable de projet, dessinateur projeteur en chargé d'opération, ...).

-Renommer la « cellule méthode » en « secteur méthode » (sentiment de dévalorisation de la part des agents). D'autres attentes au niveau des téléopérateurs des écluses ou encore les assistantes,

Plus largement, ce sentiment de déclassement reste présent. Il concerne les agents de terrain, mais aussi l'encadrement intermédiaire. Certains métiers deviennent moins attractifs, les responsabilités ne sont pas toujours reconnues à leur juste niveau, et le régime indemnitaire actuel ne corrige pas ces écarts. Sur ce point, la direction reconnaît elle-même que le système est obsolète. Mais les réponses apportées sont encore lointaines, avec des échéances à 2027. Pour les agents, c'est tard.

Enfin, plusieurs questions importantes restent à clarifier. Quelle est la trajectoire réelle concernant les missions confiées au privé ? Comment seront sécurisées certaines interventions sensibles ? Et surtout, comment assurer la continuité du service avec des postes vacants ?

Nous entendons le discours sur la sincérité budgétaire, sur l'efficacité, sur l'adaptation. Mais ces principes ne peuvent pas se traduire par une fragilisation des équipes ni par une perte de sens du travail pour les agents.

Ce que les agents demandent, ce sont des moyens, de la reconnaissance, et de la cohérence.

Dans ces conditions, même si nous reconnaissons les évolutions obtenues depuis le mois de janvier, nous considérons que le projet présenté aujourd'hui comporte encore trop d'incertitudes.

C'est la raison pour laquelle la CGT votera contre ce projet.

La CGT continue de défendre :

- Le maintien et le renforcement des effectifs
- La reconnaissance réelle des métiers et des responsabilités
- La fin de l'externalisation des missions
- Des moyens matériels adaptés
- Des recrutements ouverts et transparents
- Une revalorisation indemnitaire concrète
- Le respect et l'écoute des agents

Nous continuerons, en responsabilité, à porter les revendications des agents et à exiger que les engagements annoncés soient réellement mis en œuvre.

Vote CGT : **Contre**

II-5 – Rapport de principe relatif au choix du mode de gestion concernant le renouvellement des contrats routiers

Le CST est consulté aujourd'hui sur le choix du mode de gestion du service public des transports interurbains et scolaires.

Il s'agit de modifier des contrats déjà existants, qui arrivent à échéance à partir de 2027, dans un contexte de réorganisation à l'échelle régionale.

Le choix fait par la Région est de continuer à fonctionner principalement avec des délégations de service public et des marchés publics, donc avec des opérateurs privés.

Pour la CGT, ce choix n'est pas neutre. Il pose la question du pilotage public du service, de sa qualité, et des conditions sociales dans lesquelles il est assuré.

Par ailleurs, on constate un manque de précisions dans ce rapport sur les conséquences concrètes pour les services régionaux.

Il est indiqué qu'il n'y aura pas de mise à disposition d'agents, mais qu'il y aura une évolution des pratiques, liée à la standardisation des modes de gestion et à la modification des périmètres.

Dit autrement : les missions vont évoluer, les organisations aussi... mais sans qu'on ait aujourd'hui de vision claire des impacts pour les agent-es.

Pour la CGT, Le CST doit pouvoir se prononcer en connaissance de cause, notamment sur les conséquences en matière d'organisation du travail, de charges, et de conditions de travail.

Vote CGT : **Contre**

II-6 – Elections professionnelles : composition des instances et effectifs

On va commencer par les effectifs : Vous annoncez 8 066 agent-es électeurs au CST en 2026. C'est un peu plus qu'en 2022, mais ça reste environ 800 de moins qu'en 2016 lors des premières élections pour la région Hauts de France.

Pour la CGT, ce n'est pas un détail. Ça montre une tendance de fond : il y a moins d'emplois permanents, et plus de précarité. C'est quelque chose qu'on dénonce depuis longtemps, parce que ça fragilise les agent-es et le service public. Nous rappelons que plusieurs centaines de nos collègues, agents contractuels dans les lycées, n'auront pas voix au chapitre parce que la région interrompt les contrats pendant les grandes vacances, et qu'ils n'auront pas 6 mois de contrat au moment des

élections. La CGT représentera leurs intérêts et leurs droits même s'ils sont privés de pouvoir s'exprimer démocratiquement.

Ensuite, sur les instances.

La réforme sur la fusion des CT et des CHSCT dans les CST en 2022 aboutit à mettre dans une seule instance des sujets très différents, avec le risque que les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail passent au second plan.

Et pourtant, on voit bien que les conditions de travail se dégradent :

-plus de charge de travail, des réorganisations permanentes, un manque de reconnaissance, une perte de sens.

Sans parler des enjeux en matière de sécurité, de prévention, ou encore de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles.

Dans ce contexte, le choix qui est retenu de mettre en place des formations spécialisées avec de vrais moyens pour travailler est indispensable, comme nous l'avons mesuré pour la période covid.

On note donc des points positifs dans ce rapport :

- Le choix de 15 représentant-es du personnel au CST et en formation spécialisée centrale, qui est le maximum pour une collectivité de la taille de la région
- Le maintien d'une formation spécialisée pour les lycées et le CREPS, ce qui est nécessaire vu les enjeux.
- Enfin le doublement des suppléants à la FSC, afin de mieux répartir la charge de travail dans la mesure où les élus titulaires sont déjà obligatoirement issus du CST

Enfin, sur le fonctionnement.

La Région fait le choix de donner une voix délibérative aux représentants de l'administration. Très bien. Mais dans ce cas, raison de plus pour que les avis du CST soient réellement pris en compte, et qu'il ne soit pas une chambre d'enregistrement.

On rappelle aussi qu'un avis négatif unanime des représentants du personnel oblige à représenter le dossier devant l'instance. Ce n'est pas un détail, et ça doit être respecté.

Pour toutes ces raisons, la CGT votera favorablement sur ce rapport, tout en restant vigilante sur les moyens concrets donnés aux instances.

Vote CGT : Favorable

II-7 – Délibération fixant les ratios des avancements de grade

Ce rapport s'inscrit dans une évolution réglementaire importante.

Jusqu'à présent, pour la catégorie B, il existait une contrainte supplémentaire liée aux avancements par examen professionnel, avec une règle du type 1 pour 3. Cette contrainte disparaît. C'est une bonne chose, on lève un frein à l'évolution de carrière des agents.

Avec cette évolution, la Région fait le choix de revoir à la baisse les ratios d'avancement pour la catégorie B, en passant de 100 % à 60 % pour les avancements au choix.

La CGT revendique des ratios à 100 % pour tous les avancements, dans toutes les catégories : l'alignement aurait pu se faire dans ce sens-là. Pour nous, dès lors qu'un agent remplit les conditions, il doit pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière complet.

Enfin, nous rappelons que la CGT s'est opposée aux lignes directrices de gestion, qui encadrent ces politiques d'avancement.

Dans ce contexte, nous nous abstiendrons sur ce rapport.

Vote CGT : Abstention

III – Rapports pour information

III-1 – Direction de la Communication, des Relations Publiques et Nouveau Siècle (DCRPNS) : accompagnement des agents suite à la fermeture du parc matériels scéniques et d'exposition (PMSE)

Ce rapport est présenté comme un point d'information sur la situation des agents suite à la fermeture du PMSE.

On prend acte des éléments présentés, notamment sur l'accompagnement mis en place : réunions collectives, suivi individuel, pistes de mobilité.

Mais il faut être clair : à ce stade, les trois agents concernés n'ont toujours pas de solution stabilisée. L'un est en arrêt, un autre a candidaté à un poste, et le troisième est toujours en recherche. Dans l'attente ils sont mobilisés sur la gestion de la fin d'activité des sites

Autrement dit, plusieurs mois après la fermeture du service, les repositionnements ne sont pas encore effectifs.

C'est exactement le risque que la CGT avait pointé dès le mois de décembre : une décision rapide, sans anticipation suffisante sur le reclassement des agents.

On rappelle que la collectivité s'était engagée à assurer un repositionnement sur des postes correspondant aux compétences et dans des délais raisonnables.

Pour nous ce rapport est bien un point d'étape, on demande donc que le suivi en CST soit maintenu, comme vous l'aviez proposé lors de notre dernière séance Mme la présidente, et qu'un nouveau point soit fait dès que les agents auront été repositionnés.

Pour la CGT, ce dossier ne sera pas clos tant que les trois agents n'auront pas retrouvé un poste pérenne, cohérent avec leurs compétences et leurs attentes.

>Des immersions ont été menées : dfp, rencontre tous les 15 jours.

>Point proposé par la DGS après les vacances d'été

>B. Fouré rappelle les contraintes qui ont conduit à la fermeture de ce parc, elle remercie L Marteau pour son engagement et le suivi des agents

III-2 – Entretien professionnel : bilan de la campagne 2025 et modalités de mise en œuvre de la campagne 2026

Plusieurs points attirent notre attention :

-il persiste encore de nombreux établissements dans lesquelles le secrétaire général impose sa vision sur les agents. Parfois il impose même sa présence. Or c'est bien le n+1 qui doit évaluer les agents.

-Nous voulons également nous assurer que chaque agent bénéficie d'un parcours de formation lui permettant de mener à bien son projet professionnel. Pour cela nous réitérons notre demande de ne pas nous limiter aux formations en lien avec le poste occupé et de renforcer l'accompagnement des parcours et des projets professionnels de chaque agent

-nous constatons à travers ses chiffres des inégalités femmes hommes importantes : accès très insuffisant aux postes à responsabilité pour les femmes et reconnaissance très faible des métiers à prédominance féminine à la fois dans l'évolution de carrière et du régime indemnitaire.

-Vague de départ à la retraite très importante à venir dans les lycées. Nous attendons des engagements forts sur le renouvellement des effectifs et la déprécarisation des agents contractuels car ces départs à la retraite pourraient avoir comme effet l'augmentation de la charge de travail et la dégradation des conditions de travail.