

CST du 8 juin 2026

Compte rendu CGT

• Révision des Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Nous le rappelons : nous nous sommes opposés aux Lignes Directrices de Gestion lors de leur mise en place. Elles ont supprimé le contrôle des représentants du personnel sur les promotions et avancements, au profit de décisions de plus en plus discrétionnaires de l'employeur sans accord sur le maintien par ailleurs d'un groupe de travail permettant des garanties collectives pour les agents.

Concernant les critères de promotions et avancement 2026, nous prenons acte de plusieurs évolutions obtenues suite aux revendications de la CGT : l'assouplissement du critère d'échelon pour l'accès au grade d'ATP1 dans les lycées, l'élargissement de l'accès au grade d'agent de maîtrise principal à l'ensemble des agents de maîtrise, la prise en compte de l'année d'obtention des examens professionnels ou encore la suppression du critère du Pass Management.

Mais ces avancées restent partielles et elles ne répondent pas à l'ensemble des revendications portées par les agents.

La CGT continue d'exiger :

- ✓ L'abaissement du critère de poste occupé pour l'accès au grade d'agent de maîtrise afin de permettre notamment aux agents des équipes mobiles, des ports et de nombreux métiers de catégorie C d'accéder réellement à ces promotions ; c'est un grade de catégorie C mais pas possible d'y accéder hors concours ou examen professionnel !
- ✓ Nous demandons un nouvel élargissement des critères d'échelon pour l'accès à ATP1 des lycées afin d'atteindre un taux de promotion comparable aux autres filières ; on est sur les 30% encore loin des 60% pour la CGT un agent lycée = un agent siège
- ✓ Nous revendiquons des mesures spécifiques pour les collègues proches de la retraite, trop nombreux à quitter la collectivité sans bénéficier d'une juste reconnaissance de leur carrière ;
- ✓ Nous demandons l'utilisation de toutes les possibilités réglementaires de promotion, notamment en catégorie A, où certaines possibilités n'ont pas été utilisées ;
- ✓ Des ratios de promotion portés à 100 % des promouvables ;
- ✓ La reconnaissance des agents exerçant sur des postes de catégorie supérieure, qu'il s'agisse d'agents de catégorie C sur des postes B ou de catégorie B sur des postes A.

Nous déplorons le refus opposé à notre demande d'élargir à la filière administrative les mesures sur le détachement des agents RQTH dans la catégorie du poste qu'ils occupent, cette expérimentation étant possible jusqu'en 2026

Nous sommes également préoccupés par le poids toujours plus important donné à l'appréciation managériale : il y a un risque évident de subjectivité et d'inégalités de traitement. Les déroulements

de carrière doivent reposer sur des critères objectifs, transparents et vérifiables. Nous demandons que les agents qui se voient refuser un avancement par la hiérarchie disposent d'une information transparente sur les motifs opposés.

Pour la CGT, les carrières ne doivent pas dépendre du bon vouloir de la hiérarchie mais de droits collectifs garantis pour tous les agents.

Au vu de ces différents points **nous voterons contre ce rapport.**

- **Déploiement de la Grille d'Attribution des Moyens Humains (GAMH) et mesures de rentrée scolaire**

Pour la CGT, ce rapport illustre une nouvelle fois les limites de la GAMH.

Depuis le début, nous dénonçons une démarche qui conduit essentiellement à retirer des postes dans une partie des lycées au nom d'une prétendue optimisation des moyens. Derrière les tableaux, les ratios et les calculs, il y a pourtant une réalité que nous connaissons bien dans les lycées : des équipes déjà en sous-effectif, des collègues épuisés et des missions qui deviennent de plus en plus difficiles à assurer.

Nous dénonçons également le manque de transparence de ce rapport. Lors des premières vagues de déploiement, les représentants du personnel disposaient de l'ensemble des informations sur les redéploiements envisagés.

Aujourd'hui, nous n'avons plus d'information sur les ajustements à moyen et long terme disparaissent du rapport pour les établissements vus « au fil de l'eau », tout comme les dialogues de gestion que nous n'avons pas eus également.

Comment pouvons-nous rendre un avis éclairé alors que nous ne connaissons pas l'ensemble des suppressions ou redéploiements de postes programmés dans les établissements ?

La CGT constate surtout que les suppressions de postes continuent alors même que les difficultés s'accumulent.

Les remplacements deviennent de plus en plus compliqués à obtenir. Nous avons encore alerté récemment le Président de Région sur les refus de renouvellement de contrats de remplacement dans plusieurs lycées jusqu'à la fin de l'année scolaire. Les équipes doivent déjà faire face aux absences, aux départs non remplacés, à la diminution des contrats aidés et à une charge de travail toujours plus importante.

Dans ce contexte, retirer des postes aux établissements est totalement incompréhensible.

Nous rappelons que près de 500 emplois permanents ont disparu dans les lycées depuis le transfert des personnels. Les besoins, eux, n'ont pas diminué. Les surfaces n'ont pas rétréci, les élèves sont toujours présents et les exigences de qualité de service sont toujours les mêmes.

Concernant Saint-Omer, nous prenons acte du reclassement des collègues concernés. Mais là encore, derrière une réorganisation présentée comme technique, le résultat est bien une diminution nette des moyens humains, sur les 2 poste de l'internat .

Pour la CGT, les agents ne sont pas des variables d'ajustement budgétaire.

Nous refusons une politique qui consiste à demander toujours plus aux personnels tout en réduisant progressivement les effectifs.

Parce que cette logique se traduit concrètement par une dégradation des conditions de travail des agents et du service public dans les lycées, **la CGT votera contre ce rapport.**

• Bilan de formation 2025 et plan de formation 2026

Nous constatons des évolutions notables et qui vont dans le sens de nos revendications lors des précédentes commissions formations :

- ✓ De plus en plus d'agents formés
- ✓ Moins d'écart entre les hommes et les femmes
- ✓ Des formations pour les managers sur les RPS (risques psycho-sociaux) et les méthodes de management bienveillant.
- ✓ La possibilité d'être accompagné dans son projet professionnel par le service accompagnement professionnel
- ✓ L'établissement d'un plan de formation

On voit donc que les demandes de la CGT sont écoutées et portent leurs fruits.

Cependant, nous faisons remarquer à la collectivité que des marges de progression sont encore nécessaires :

- ✓ Nous revendiquons « le droit à la formation choisie ». L'augmentation du nombre d'agents formés est à relativiser car il est fortement lié aux formations obligatoires (fresque du climat, laïcité, égalité femmes-hommes, 1^{er} secours, extincteurs, habilitations, ...). Certes ces formations sont très intéressantes et nécessaires mais elles viennent gonfler les chiffres et ne s'inscrivent pas dans un parcours de formation choisi par l'agent.
- ✓ Encore trop de formations sont refusées aux agents sous prétexte qu'elles ne seraient pas en lien avec le poste occupé. Or, comment pouvons-nous évoluer dans nos carrières si on ne nous permet pas de se former sur des métiers plus qualifiés ou sur d'autres missions ? Aussi, certains managers refusent systématiquement les formations pour nécessité de service, parfois même sans aucune justification. Nous demandons à la collectivité de mettre fin à ces pratiques parce qu'un agent bien formé est une richesse pour son service et pour la collectivité.
- ✓ Les lieux de formations sont parfois trop éloignés de la résidence administrative et cela a un impact sur l'absentéisme
- ✓ L'illectronisme est un gros problème dans les lycées. Formeo est un outil qui, d'une part, doit être amélioré car difficile d'utilisation, et d'autre part, qui est un frein à l'inscription en formation pour les collègues en situation d'illectronisme ou qui n'ont pas accès à un poste

informatique. Nous réitérons notre demande de former urgemment les collègues aux bases de l'informatique avec les référents informatiques de la région présents dans les lycées. Il serait nécessaire également de pouvoir remettre la formulation des vœux de formations lors de l'Entretien Professionnel.

- ✓ Les inégalités femmes hommes dans l'accès aux postes à responsabilités montrent qu'il y a encore de gros efforts à faire dans la formation et dans l'accompagnement des agentes qui souhaiteraient devenir manager. En ce sens, le Pass management est un bon dispositif mais il n'est absolument pas suffisant.
- ✓ Nous demandons à être plus informés sur le CPF (Compte Personnel de Formation) et la possibilité de l'utiliser tout au long de la carrière pour suivre des formations de son choix.
- ✓ Nous demandons une meilleure rémunération pour les FIO (Formateurs Internes Occasionnels) et nous rappelons que nous voulons que les formations CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) soient privilégiées sur les organismes privés.

Enfin nous déplorons la baisse du budget consacré à la formation constatée ces dernières années et nous demandons qu'il soit revu à la hausse afin que les services accompagnement professionnel et formation soient renforcés en personnels et en moyen de fonctionnement.

La CGT s'abstient sur ce rapport.

• Pôle Territoires et Transitions : proposition d'organisation pour la Direction de l'eau et de la biodiversité (DBIO)

La CGT prend acte du travail engagé au sein de la DEBIO depuis plusieurs mois et des évolutions proposées pour donner davantage de lisibilité aux missions de la direction. Nous notons également que le projet respecte les résidences administratives et ne prévoit pas de mobilité imposée des agents.

Ce sera une abstention pour la CGT.

D'abord, la réorganisation se fait à moyens constants alors même que le diagnostic réalisé par la direction met en évidence des difficultés de charge de travail, des attentes fortes des porteurs de projets, des retards liés aux fonds européens et une montée en charge de certaines compétences. La réorganisation ne répond donc pas à la question des effectifs.

Ensuite, nous nous interrogeons sur la suppression du poste de responsable du service Eau, Milieux naturels et Paysage, transformé en poste de chargé de mission. Alors que les agents ont connu plusieurs années d'intérim managérial avec un encadrant pour deux services et expriment un besoin d'accompagnement et de soutien, la réduction d'un niveau d'encadrement ne nous paraît pas de nature à répondre à ces difficultés.

Par ailleurs, plusieurs remontées d'agents font état d'une charge de travail importante, notamment sur les dossiers eau et FEDER, d'un sentiment d'éloignement du management et d'un manque de réponses concrètes aux demandes d'allègement de charge. Ces alertes doivent être entendues dès maintenant et faire l'objet d'un suivi particulier.

Enfin, nous rappelons que la direction compte plusieurs agents en contrats de projet. Dans un contexte où la collectivité affiche des objectifs de déprécarisation, nous attendons des engagements concrets sur l'avenir de ces collègues et sur les possibilités de positionnement vers des postes pérennes.

La CGT sera attentive à l'évaluation annoncée à un an, notamment sur l'évolution des charges de travail, les conditions d'exercice des missions et les conséquences de cette réorganisation sur les collectifs de travail.

- **Mise en place d'une action de prévention des cancers à destination des agents de la Région avec l'appui du Comité du Nord de la Ligue contre le cancer**

La CGT prend acte favorablement de cette initiative de prévention menée en partenariat avec la Ligue contre le cancer. Toute action visant à améliorer la santé des agents, à développer la prévention et à faciliter l'accès à l'information est évidemment positive.

Nous partageons l'idée que la prévention est un axe majeur de la politique de santé au travail. Sensibiliser sur les facteurs de risque, favoriser le dépistage et toucher l'ensemble des agents, y compris ceux des lycées, des ports et des sites éloignés, va dans le bon sens.

Pour autant, nous souhaitons rappeler qu'une politique ambitieuse de prévention des cancers ne peut pas se limiter aux comportements individuels ou aux habitudes de vie. Elle doit également s'attaquer aux expositions professionnelles qui constituent des facteurs de risque majeurs pour de nombreux agents.

La CGT alerte régulièrement sur les questions liées à l'exposition à l'amiante dans les lycées, mais aussi plus largement aux agents chimiques dangereux et aux produits CMR (cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques). Nous attendons de la collectivité qu'elle poursuive ses efforts sur l'identification des risques, l'information des agents, le suivi médical, l'accès aux DTA, la traçabilité des expositions et l'établissement des fiches d'exposition.

Nous notons qu'une formation spécialisée spécifique consacré à l'amiante est programmé le 25 juin prochain, suite à toutes nos demandes lors des FSS et vous en remercions. La CGT sera particulièrement attentive aux réponses qui seront apportées à cette occasion sur ces sujets qui relèvent directement de la prévention des cancers professionnels.

- **Augmentation de la valeur faciale des titres restaurant en faveur des agents de la Région des Hauts-de-France de la Mission auprès de l'Union Européenne**

La CGT votera favorablement,

Nous rappelons notre demande d'une augmentation de la valeur du ticket restaurant pour tous les agents, et d'un gel des tarifs de restauration pour les agents dans les lycées car cela devient un véritable budget pour les agents qui sautent parfois des repas, équilibrés pour cause de moyens financiers

- **Subventions 2026 aux associations locales : CLEA, l'Amicale Sportive Culturelle des Personnels de la Préfecture, du Département et de la Région (ASCPDR) et l'Association Sportive des Personnels du Département et de la Région (ASPDR)**

La CGT considère que l'action sociale doit être renforcée pour répondre à la perte de pouvoir d'achat. Nous continuons notamment de revendiquer une augmentation des moyens consacrés à l'action sociale afin de tenir compte de l'inflation : le prix des carburant impact fortement le cout des sorties au bénéfice des agents.

Abstention pour la CGT.