



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 30 MARS 2026

Ordre du jour

I – Adoption du procès-verbal du 1 ^{er} décembre 2025	12
II – Rapports pour avis	13
II-1 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi	13
II-2 – Pôle Compétences et Accompagnement Interne : fin de la Mission « évolution des modes de travail »	21
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.....	26
II-4 – Pôle Mobilités, Infrastructures et Ports : proposition d'organisation de la Direction de la mer, des ports et du littoral (DMPL)	28
II-5 – Rapport de principe relatif au choix du mode de gestion concernant le renouvellement des contrats routiers	35
II-6 – Elections professionnelles : composition des instances et effectifs.....	38
II-7 – Délibération fixant les ratios des avancements de grade	42
III – Rapports pour information	45
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)	45
III-2 – Entretien professionnel : bilan de la campagne 2025 et modalités de mise en œuvre de la campagne 2026.....	46

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 Osama EL GHARIB (syndicat CGT),
Monsieur Joseph DEMEULEMEESTER (syndicat CGT),
Madame Christine RENOUX (syndicat CFDT),
Monsieur Laurent GATOUX (syndicat CFDT),
Monsieur Fabrice DHERBECOURT (syndicat CFDT),
Madame Valérie GUILVERT (siège en son nom propre),
Monsieur Denis PICHONNIER (syndicat FA),
Monsieur Rudy PLATTEEUW (syndicat FA),
Madame Dominique GRITTI (syndicat UNSA),
Monsieur Stéphane WAVRANT (syndicat FO).

Représentants du personnel suppléants :

Monsieur Sylvain GRIMAUX (syndicat CGT),
Monsieur Francis PESANT (syndicat CGT),
Monsieur Jacques-Henri INVERNON (syndicat CGT),
Madame Véronique SZYKULLA (syndicat CFDT),
Monsieur Emmanuel MICHAU (syndicat CFDT),
Monsieur Stéphane BEDLEEM (syndicat CFDT),
Madame Aurélie FRANCOMME (syndicat CFDT),
Madame Mandy DERAMCHI (syndicat CFDT),
Madame Virginie PECRIAUX (syndicat FA),
Monsieur Fabrice DEBREU (syndicat FA),
Monsieur Hocine BENFIALA (syndicat FA),
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 Fatima SEGHIR (syndicat CGT),
Monsieur Fabrice HENON (syndicat CGT),
Monsieur Damien SUROY (syndicat CGT),
Monsieur Mathis LE GUYADEC (syndicat CGT),

Madame Céline ROCQ (syndicat CFDT),
Monsieur Nicolas GOBAUX (syndicat FA),
Madame Cécile CAULLERY (syndicat UNSA).

Etaient également présents :

Monsieur Hubert-Alexandre ROY, Directeur des Ressources Humaines,
Madame Hélène CROUZET, Directrice adjointe des Ressources Humaines,
Madame Faustine LEFEBVRE, Responsable du Département Gestion du personnel, DRH
Madame Sylvie BILLARD-BARON, Responsable du Département Pilotage ressources, DRH,
Madame Charlotte JANSSOONE, Responsable du Département prévention, santé au travail et QVT, DRH
Madame Emilie MIGNEAU, Responsable du Département accompagnement professionnel managérial et collectif de travail, DRH
Monsieur Anthony LAMPS, Responsable du Service accompagnement collectif, organisation et GPEC, DRH,
Madame Barbara LEROY-LAIDEBEUR, Responsable du Service Dialogue et Gestion des temps, DRH,
Madame Audrey SANCHEZ, Service Dialogue Social et Gestion des temps,
Madame Christine MATTHIEU-CLOR, Conseillère technique, PCAI Pôle Compétences et accompagnement interne,
Madame Manon FACON, Chargée de communication, DRH
Madame Guilane DJAHA, Conseiller technique, PCAI Pôle Compétences et accompagnement interne
Monsieur Nicolas QUINONES-GIL, Directeur Général Adjoint, PMIP, Pôle Mobilités, infrastructures et ports
Monsieur Sylvain PETIT, Directeur DMPL, Direction de la mer, des ports et du littoral
Monsieur José SANCHEZ, Directeur adjoint DMPL, Direction de la mer, des ports et du littoral
Monsieur Thomas PETIT, Directeur MEMT, Mission évolution sur les méthodes de travail
Madame Isabelle HENNION, Directrice adjointe des services de transport, DST, Direction de la communication, des relations publiques
Monsieur Loïc MARTEAU, Responsable du Département DCRPNS, Direction de la communication, des relations publiques

La séance, présidée par Mme Brigitte FOURÉ, est ouverte à 9 heures 33.

Mme FOURÉ. - Si vous voulez bien, nous allons commencer. Comme d'habitude, un petit mot d'introduction. C'est le premier CST de l'année 2026. Cette année, vous le savez mieux que moi, revêt un caractère particulier, puisqu'elle s'achèvera en toute fin d'année par les élections professionnelles. Comme en 2022, ces élections se tiendront par voie électronique.

Ce rendez-vous démocratique constitue un enjeu majeur pour notre collectivité. Il est le garant de la vitalité et de la qualité de notre dialogue social. Alors, nous avons collectivement une responsabilité, celle de favoriser une forte mobilisation de nos agents. Je sais que vous partagez évidemment cet objectif et nous nous appuyerons pleinement sur la communauté managériale, relais essentiel de proximité, ainsi que sur les acteurs de l'Éducation nationale, partenaires incontournables sur les territoires.

L'année 2026 devrait ainsi être marquée par une présence renforcée sur le terrain afin d'accompagner les équipes et d'informer sur les enjeux du scrutin. Cette dynamique passera notamment par des salons RH et des conventions managériales qui ont déjà commencé les années précédentes. C'est par cette mobilisation collective, au plus près des agents, que nous consoliderons la pertinence de nos instances et la solidité de notre dialogue social qui est bien sûr, pour chacune et chacun d'entre nous, un élément essentiel.

Je vais donner la parole à M. ROY pour l'appel, comme il est d'usage.

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

M. ROY. - Le quorum est atteint, Madame la Présidente.

Mme FOURÉ. - Nous allons, comme à l'habitude, désigner le secrétaire et le secrétaire adjoint. Le secrétaire, de notre côté, sera M. FONTAINE, comme il est d'usage. Pour le secrétaire adjoint, c'est le tour de Force ouvrière.

M. WAVRANT (FO). - Très bien.

Mme FOURÉ. - Pas de problème ? Tout le monde est-il d'accord ? *(Oui.)*

Avez-vous des déclarations liminaires ?

M. BEDLEEM (CFDT). - *« La CFDT souhaite aborder plusieurs points dans ce propos liminaire »*

Je vais en prendre deux. Ensuite, je passerai la parole à Christine RENOUX qui présentera les deux suivants.

Le premier point concerne *« une alerte concernant la DDPE, puis un point sur la question de l'amiante déjà abordé en FSS, un troisième porte sur une alerte sur la DEBIO. Un quatrième point porte sur le contexte international et les conséquences sur le prix de l'essence et donc sur les difficultés pour certains agents ne pouvant faire du télétravail (en EPLE et dans les services/ports/CREPS) de venir au travail. »*

Au moment où je lis ces lignes, une colère froide m'anime, mais une colère quand même que je vais exprimer, puisque ce n'est pas la première fois que nous émettons une alerte concernant la DDPE.

« Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élus et membres de l'administration régionale,

La CFDT lance une nouvelle alerte concernant les agents du numérique éducatif de la DDPE, plus exactement du Département Numérique Educatif. Notre propos concerne les collègues des secteurs de l'exploitation.

La CFDT en est à sa 4^e alerte, si ce n'est plus, concernant ce département, la première étant antérieure à la réorganisation opérée en 2024 et dont nous avons, là aussi, alerté sur les dangers qui couvaient dans les propositions établies par l'administration. 18 mois après, nous observons que la situation, loin de s'améliorer, a au contraire empiré.

En cause, de multiples facteurs dont nous retirons dix points :

1 - Pas de communication à l'interne de la direction. Les agents ne sont pas informés, et ils sont par ailleurs tenus à l'écart des décisions. Les agents de terrain ne sont même pas informés des modifications techniques. Rappelons que les collègues techniciens avaient alerté la direction sur des problèmes de sécurité et avaient même établi des propositions afin d'y remédier, sans que leurs voix ne soient entendues. On a vu le résultat.

2 - Pas de travail commun entre MOA et MOE, c'est-à-dire entre le service urbanisation qui décide et le service qui regroupe les techniciens qui exécutent. Résultats : aucune prise en compte des réalités de terrain, des décisions qui ne prennent pas en compte l'hétérogénéité et l'état du parc de matériel ; les corrections et installations ne fonctionnent pas et cela met en difficulté nos collègues qui sont confrontés à des situations devenant insurmontables et qui sont pris pour des incompetents.

3 - Des procédures incomplètes, illisibles et qui ne sont pas vérifiées avant d'être lancées, et qui doivent donc sans cesse être corrigées et les corrections sans cesse appliquées aux matériels.

4 - Une communication viciée de la hiérarchie en direction des chefs d'établissements qui ne répond que trop rarement à la réalité. Résultats : les agents se font houspiller par les personnels en responsabilité des établissements et un profond malaise s'installe, en plus d'une souffrance au travail.

5 - Du matériel obsolète ! Les PC des agents ne sont pas remplacés, ou très tardivement, et par des outils qui ne sont pas adaptés, par exemple, un technicien a été doté d'un PC privé de carte réseau ! Qui fait les commandes ? Sur quels critères ? Pourquoi le besoin n'est-il pas pris en compte ? Pourquoi les techniciens ne sont-ils pas administrateurs des postes informatiques en dépit de la promesse qui avait été faite aux agents et à la CFDT !

6 - Pas de formation aux nouveaux outils et logiciels, un comble. Donc les techniciens sont amenés à installer du matériel dont ils ignorent le fonctionnement ! »

Parfois, ils sont formés par des responsables commerciaux des entreprises qui fournissent le matériel et le logiciel.

« 7 - Des établissements ne suivent pas eux-mêmes les procédures par exemple vis-à-vis du ticketing. Le mépris envers certains agents est manifeste.

8 - Des décisions qui tardent, mais qui empoisonnent les relations agents/établissements. Par exemple, le retrait de la licence Office 365 par Microsoft n'a pas été anticipé. »

Alors que Microsoft avait prévenu.

« Techniciens et établissements n'ont aucune idée de la suite : la Région prendra-t-elle en charge ces licences ?

9 - Certaines équipes n'ont même pas de point de regroupements fixes où les agents peuvent se rencontrer et échanger de façon régulière ! Ils "squattent" des établissements, voire d'autres sites Région, là où on veut bien les accueillir, pour reprendre leur expression. Pour rappel, la réorganisation elle-même prévoyait que les sites » n'étaient pas prévus pour être des bureaux. Les responsables d'équipe ne disposent pas de bureau. « Pour couronner le tout, les équipes ne disposent pas de véhicules en nombre suffisant.

10 - Enfin, les agents n'ont pas même accès au télétravail et aux formules de travail sur 4 jours et 4 jours ½. On leur refuse pour des raisons qui nous questionnent ! Pourtant, le télétravail est propice à un équilibre vie pro - vie perso.

Le travail des agents d'exploitation du numérique éducatif est totalement dévalorisé, et se traduit par une importante perte de sens, de l'insécurité professionnelle, un profond mal-être.

La CFDT pourrait citer les agents, qui comparent leur situation à celle de France Télécom au début des années 2000, de sinistre mémoire, ou encore au Titanic qui sombre, emportant ses occupants alors que l'orchestre continue de jouer sur le pont.

Malgré nos différentes rencontres et démarches auprès de la direction et des représentants des RH ces deux dernières années, rien ne change en dépit des engagements pris par l'administration !

Quand allez-vous enfin prendre en compte cette situation et prendre enfin les mesures qui s'imposent ?

Point 2 »

Prise en compte des situations des agents exposés à l'amiante depuis 40 ans. Nous portons cette alerte à la fois en FSS Lycées, en FSC et aujourd'hui en CST.

« La CFDT attire l'attention de l'administration sur la problématique amiante, pas tant pour son volet prévention, », car des choses ont été mises en place « mais pour la prise en compte des situations d'agents qui ont été exposés.

En effet, les Dossiers Techniques Amiante montrent que de nombreux agents de notre collectivité ont été certainement exposés au risque amiante avant même l'intégration à la Région (initialement Nord-Pas-de-Calais Picardie, puis Hauts-de-France). Durant les années 80, 90 et 2000, ils manipulaient sans aucune protection des éléments amiantés, faisaient des travaux et inhalaient des poussières pourvues de cette particule : colle pour dalle, perçage dans des murs, dans les toitures et plafond...

Les collègues de l'entretien, quant à eux, nettoyaient des sols chargés d'amiante, des collègues ont également manipulé des objets fortement amiantés dans des ateliers.

Plusieurs catégories d'agents sont concernées : des agents des équipes mobiles, des agents d'entretien et de maintenance des lycées et des services...

Si l'administration a bien pris en charge le volet prévention, son action en direction des agents qui ont été exposés pose question. Un questionnaire a certes été réalisé récemment, mais ce sont les secrétaires généraux qui ont répondu, quand ils ont bien voulu, et souvent sans prendre en compte les avis des agents concernés. Le questionnaire lui-même pose question, puisqu'il n'évoque la situation de l'agent qu'à l'instant T, mais ne reprend pas l'ensemble des postes occupés par les agents depuis plusieurs décennies. Les actions de prévention annoncées par la Région ne semblent pas encore effectives, notamment l'élaboration d'une affiche éclairant sur les risques encourus en cas d'exposition aux CMR et d'une circulaire rappelant leurs obligations aux chefs d'établissements.

La CFDT demande :

- Un recensement permettant d'identifier avec précision l'ensemble des collègues ayant pu être exposés ces 40 dernières années dans les services, aux ports et dans les EPLE ;*
- La formation des assistants de prévention afin d'accompagner la collectivité dans ce recensement ;*
- L'adaptation de l'EP afin que cette question soit clairement identifiée ;*
- La réalisation d'un questionnaire auprès de l'ensemble desdits agents ;*
- La communication du résultat du questionnaire transmis aux proviseurs et secrétaires généraux des EPLE en novembre 2025 ;*
- Une information aux managers des risques amiante existant dans les locaux où travaillent leurs agents ;*
- L'accès au DTA obligatoire avant la réalisation de travaux, y compris aux prestataires externes ;*
- L'accès aux DTA effectifs pour les représentants du personnel de la Région ;*
- La mise en œuvre d'un plan de dépistage pour l'ensemble des agents lycées et services ;*
- Une information renforcée sur ce sujet auprès de l'ensemble des agents de l'institution ;*
- Un suivi médical poussé pour l'ensemble des agents ayant été exposés au risque ;*
- Une politique de départs à la retraite anticipés comme cela se fait pour l'ensemble des salariés du privé et de l'État, afin de compenser une espérance de vie plus courte. »*

(Mme NOIROT, M. SORANO entrent en séance.)

Mme RENOUX (CFDT).- En point 3, la CFDT souhaite porter une alerte sur la DEBIO.

« La CFDT a été contactée par différents agents de la Direction de l'Eau et de la Biodiversité à propos de l'instruction des dossiers FEDER au sein de la direction et de la mise en œuvre de la politique Biodiversité dans la collectivité (qui, comme beaucoup d'autres directions opérationnelles, ont subi des baisses significatives dans leur budget,

dans une logique d'économies, dans un contexte où les dotations de l'État sont de moins en moins au rendez-vous).

Des collègues ont été recrutés sur la politique de l'eau, notamment pour instruire des dossiers FEDER et sont trop peu nombreux pour réaliser leur mission au mieux.

D'autres agents ont été recrutés dans cette direction pour mener des missions plus particulièrement autour du schéma régional de la Biodiversité, de l'écocitoyenneté et, ces derniers mois, ils se retrouvent pour certains, avec peu d'activités. Il leur est donc demandé d'intervenir sur d'autres types de dossiers nécessitant une expertise sur les fonds européens.

Il a ainsi été mis en place, fin 2025, un cycle de formation complet sur le FEDER auquel les agents non-initiés à la question ont dû participer à la demande de leur hiérarchie. Néanmoins, il n'y a pas eu de réelle explication donnée aux agents pour s'impliquer dans ce travail ; alors que dans le même temps, un niveau soutenu de programmation et de certification FEDER est attendu afin de répondre aux obligations et aux objectifs assignés par l'Union européenne dans le cadre de la gestion du FEDER.

La CFDT reconnaît que cette aide aux collègues en forte tension sur le FEDER est nécessaire alors que les négociations du FEDER post -2027 sont d'ores et déjà en cours et qu'elles augurent des perspectives peu rassurantes quant au maintien de ces politiques en faveur de l'environnement dans la future génération des FESI (Fonds Européens Structurels et d'Investissement) pour la période 2028-2034. Pour autant, la CFDT se questionne sur la méthode, sur les explications données aux agents pour qu'ils se portent « volontaires », sur le fait que certains agents aident et pas d'autres.

De plus, de nouveaux dispositifs régionaux devraient être mis en place à la suite du vote du budget en avril, ce qui devrait permettre à certains collègues de reprendre une activité pleine sur ces sujets. Considérant ce nouvel élément, la CFDT s'interroge donc sur la capacité des agents de la DEBIO à pouvoir assumer ces dispositifs régionaux et les dispositifs européens.

Tout cela engendre des tensions, du mal-être chez un certain nombre d'agents de cette direction... La CFDT demande que des solutions soient trouvées rapidement !

La CFDT sera vigilante par rapport à la réorganisation proposée au regard de ces points d'alerte.

Enfin, notre 4^e point porte sur le contexte international.

La CFDT souhaite vous alerter dans ce contexte international et d'augmentation du prix de l'essence, des problèmes rencontrés par les agents n'ayant pas de métier télétravaillable (EPLÉ et autres) avec une distance domicile/travail de plus de 15 km, pour venir sur leur lieu de travail. Est-ce qu'il pourrait être prévu dans le budget voté en avril, une enveloppe exceptionnelle pour aider ces collègues ? »

Mme FOURÉ.- Je crois que la CGT voulait aussi intervenir et je propose que nous répondions ensuite globalement.

Mme EL GHARIB (CGT).- « Le prix du gasoil a dépassé les 2,20 euros à la pompe. Quand le prix du carburant augmente, ce n'est pas un détail. C'est une part de plus en plus importante du salaire qui disparaît et qui va dans la poche des grands groupes.

Dans le même temps, loyer, alimentation, dépenses du quotidien augmentent.

Augmenter les salaires, c'est la condition pour que chacun puisse faire face aux dépenses indispensables, y compris celles liées à l'énergie. Le travail doit permettre de vivre dignement et de subvenir à ses besoins.

La CGT met sur la table plusieurs revendications :

- des augmentations générales des salaires, y compris du point d'indice*
- l'encadrement du prix de l'énergie,*
- une fiscalité plus juste.*

Au niveau de la Région, on nous renvoie aujourd'hui à la révision des groupes fonctionnels en 2027, mais il n'y a pas aujourd'hui d'engagement sur l'augmentation du régime indemnitaire.

Alors que le budget régional va être voté, c'est l'occasion de rappeler que nous demandons la revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents pour tenir compte de l'inflation. »

Mme FOURÉ.- Merci beaucoup. Je vais laisser la parole à Mme DEMARETZ pour qu'elle réponde et je compléterai de mon côté sur les aspects directement de ma compétence.

Mme DEMARETZ.- Je vais répondre très brièvement et globalement, parce que ce n'est pas l'objet de ce CST, sur les différentes alertes qui ont été données. Éric JOHO complétera au besoin.

Sur la DDPE, vous vous doutez bien que l'administration ne reste pas les bras ballants, sans rien faire, d'autant plus par rapport à la cyberattaque que nous avons connue. Nous avons mis en place une organisation adéquate pour traiter ce sujet. Nous avons mis également des moyens qui se mettront en œuvre cette année en termes d'investissements dans le matériel. Nous avons ouvert des postes, encore récemment, sur la partie DDPE. En termes d'organisation, vous vous doutez bien que ce que les équipes ont connu depuis octobre, de mémoire, avec la cyberattaque de l'année dernière, ce n'est pas anodin. L'organisation et le fonctionnement du travail, forcément, ont été un peu chamboulés. Nous avons bien en tête ce sujet. Nous le travaillons et des actions seront menées sur 2026.

Sur l'amiante, nous pouvons ressortir tous les sujets. En année électorale, il n'y a pas de problème. Il me semble qu'en FSS, ce sujet a été abordé. Je crois – Éric JOHO me le soufflait encore à l'oreille il y a 5 minutes – que le médecin du travail nous a dit, par exemple sur la partie diagnostic, que ce n'était pas cohérent de convoquer chaque agent pour réaliser un dépistage. En tout cas, ce sujet a déjà été abordé en FSS. C'est pourquoi je ne vais pas m'y étendre.

Sur la DEBIO, comment est-il possible qu'une équipe, vous l'avez dit vous-même, qui est en creux d'activité, puisse regarder sans rien faire une équipe, des agents et des collègues à côté qui, eux, ont un pic d'activité ? D'une part, c'est de la solidarité, d'autre part, du bon sens, mais également de la bonne gestion, à un moment donné, que de demander aux agents de donner un coup de main, même ponctuel, pour aider les agents sur un pic d'activité. Je ne comprends pas votre réaction. Ce n'est pas grave.

Sur le sujet du prix du carburant, comme tous les Français, les agents sont impactés par la crise géopolitique internationale que nous connaissons aujourd'hui. Le prix du carburant fait face à une instabilité incroyable, des envolées de prix, des baisses de prix, des remontées. Je pense que nous allons malheureusement connaître cela un moment.

Vous savez que la collectivité est engagée dans un groupement de commandes avec d'autres partenaires, comme les départements ou les SDIS. Pour nos propres activités, l'énergie étant aussi impactée, le prix de l'énergie globalement est fixé pour l'année 2026 et en partie pour 2027.

Pour le carburant et l'activité en déplacement de nos agents, nous disposons d'un parc de véhicules avec des cartes carburant. Nos cartes carburant s'utilisent principalement chez Total qui aujourd'hui plafonne les prix des carburants. Normalement, les activités de nos agents ne sont pas mises en difficulté.

J'entends votre propos. Il ne porte ni sur l'activité de la Région, ni sur l'activité des agents pendant leurs déplacements professionnels, mais davantage sur leurs trajets domicile-travail. Aujourd'hui, sur un trajet de 15 kilomètres, d'autres formules que la voiture existent certainement pour les agents, notamment les transports en commun. La collectivité prend en charge jusqu'à 75 % du coût des transports en commun. C'est une première réponse.

La deuxième réponse est qu'à ce stade, le contexte actuel ne permet pas à la collectivité d'envisager une aide supplémentaire à tous les dispositifs d'ores et déjà en place sur ce sujet.

Enfin, s'agissant de la revalorisation du régime indemnitaire, des travaux seront conduits. Toutefois, ils tardent un peu à se mettre en place, parce que nous sommes quand même dans une année particulière avec les élections professionnelles, le contexte géopolitique et le budget voté tardivement. En tout cas, ces travaux auront bien lieu au cours de l'année 2026 et nous aurons l'occasion d'y revenir.

Mme FOURÉ.- Je vais compléter sur la question du carburant. J'entends les remarques que vous faites. Néanmoins, et nous en discutons en aparté avec M. FONTAINE, d'une part, il ne serait pas imaginable que la Région aide ses agents et pas l'ensemble des habitants. Aucune raison substantielle n'apparaît pour cela. D'autre part, je vous rappelle quand même que nous subissons des contraintes budgétaires extrêmement fortes et que je ne vois pas comment nous pourrions, comme le disait Mme DEMARETZ, envisager de mettre en place un nouveau dispositif, même si je comprends que vous le demandiez. Cela me semble logique. Vous êtes dans votre rôle en abordant le sujet, mais moi, je suis dans le mien en vous disant que cela paraît vraiment inimaginable dans l'état actuel de la contrainte des finances que nous connaissons.

Le parti que nous avons pris, vous le savez, est plutôt de faire en sorte que nous continuions à déprécier un certain nombre d'agents, que nous alignions le régime indemnitaire de manière qu'il soit égalitaire sur l'ensemble de la région, pour l'ensemble de nos personnels, et ainsi de suite. Je ne vais pas vous détailler à nouveau le tableau de toutes les actions menées et qui représentent des sommes non négligeables, mais que le Président a souhaité voir mises en œuvre, parce que cela lui paraissait vraiment fondamental.

M. SORANO.- Pour compléter les propos de Mme la directrice générale des services, je trouve que le constat sur le département numérique éducatif est bien sévère.

Nous ne nions pas les difficultés de communication « historiques » au sein du département. Cependant, je tiens quand même à rappeler que ce département numérique éducatif a su, en pratiquement 5 mois, remettre sur pied un système d'information lycées comportant 100 000 ordinateurs avec 200 000 usagers sur 270 lycées publics de la région Hauts-de-France. Il a su agir ainsi au prix d'efforts très importants de l'ensemble des personnels de ce département. Ils sont à peu près 150 sur le terrain, mais aussi à la gouvernance.

Aujourd'hui, ce système d'information est revenu pratiquement à la normale, même s'il reste des dysfonctionnements sur le fonctionnement du Wi-Fi et sur l'impression en réseau. Toutefois, ce constat est très clair et très positif. Nous le mesurons et nous le disons. Ce n'est pas que nous, Région, qui le constatons, mais aussi l'Agence nationale des systèmes d'information, les deux rectorats, la DRAAF et la Gendarmerie nationale et leur service cyber qui nous ont félicités pour notre faculté à remettre sur pied un système d'information aussi important et dégradé à la suite de l'attaque du 10 octobre.

Mme FOURÉ. - Il est vrai que cette attaque a défrayé la chronique et qu'elle a perturbé vraiment le moins possible le fonctionnement de nos établissements.

I – Adoption du procès-verbal du 1^{er} décembre 2025

Mme FOURÉ. - Y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas. Je le mets aux voix.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	1	15
CONTRE							
ABSTENTION							
NPPPV							

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO). - Madame la Présidente, nous aurions une explication de vote concernant l'adoption du procès-verbal.

Nous tenons d'abord à féliciter le travail du sténotypiste qui est de très grande qualité. Nous espérons pouvoir disposer de cette expertise le plus longtemps possible. Et pour cause...

Concernant les propos tenus lors de la séance du 1^{er} décembre, nous relevons à la page 37 une intervention selon laquelle « *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.* » Le syndicat FO tient à exprimer que ces derniers propos sont évidemment faux, sur un plan juridique, comme sur un plan factuel.

En effet, juridiquement, le quorum n'est requis qu'à la première convocation du CST. Juridiquement encore, la reconvoquection a lieu dans les 8 jours suivants... mais la date de la nouvelle séance peut être bien plus tardive, parfois un mois plus tard. Factuellement, le 4 mars

2019 à Amiens, le syndicat FO a bien siégé seul, conformément au vote unanime des adhérents de FO en ce sens.

A ce titre, M. BERTRAND et Mme FOURÉ ont adressé un message à tous les agents le 4 mars 2019 à 16 heures 55 pour les en informer, et pour saluer « *leur sens des responsabilités et leur bonne composition, malgré les insultes qui leur ont été proférées.* » Donc, oui, très clairement, FO peut bien siéger seule parfois à certains endroits ! Et oui, le précédent de 2019 démontre que c'est bien déjà arrivé ! Les propos cités dans ce PV sont donc mensongers et infondés. Merci.

Mme FOURÉ.- Dont acte.

Mme GRITTI (UNSA).- Je me vois dans l'obligation de répondre, puisque ce sont les propos de l'UNSA. Je répète que dès lors que le CST est convoqué, en l'absence de quorum, le CST ne peut pas se tenir. L'intersyndicale, et c'est arrivé à plusieurs reprises, n'a pas siégé dans un premier temps, mais comme le quorum n'était pas atteint, puisqu'il s'agissait de l'intersyndicale CGT, CFDT, UNSA qui représente un très gros pourcentage des agents, il n'y avait pas eu de CST.

Toutefois, dans les 8 à 10 jours, le CST est reconvoqué, et là, il n'y a pas besoin de quorum. Là, l'intersyndicale vient pour discuter de la situation. En même temps, nous ne venons pas à la première convocation. C'est notre façon de taper du poing sur la table quand nous ne sommes pas entendus, quand le CST est régulièrement une chambre d'enregistrement.

Loin de nous le fait de mentir. Ce n'est absolument pas le cas. Vous pouvez ressortir dans ce cas tous les CST où l'intersyndicale a tapé du poing, n'est pas venue, a clairement protesté et a annoncé pourquoi. Nous ne siégeons pas dans un premier temps au CST sans raison valable portée par l'intersyndicale. Dans un second temps, quand un CST est convoqué sans quorum (ce sont les textes), l'intersyndicale est présente, puisque forcément, à un moment donné, nous venons pour à nouveau essayer de nous faire entendre.

Dans un premier temps, c'est un coup de poing sur la table par rapport au fait que nous dénonçons régulièrement que les CST sont des chambres d'enregistrement. Nous aimerions être plus nombreux à le dénoncer. Dans un second temps, quand il n'y a plus de quorum, nous sommes là pour le dire aussi de vive voix.

Mme FOURÉ.- Je ne vais pas rentrer dans le fond du sujet. Je ne ferai pas non plus de juridisme excessif et pointilleux. Je constate simplement que, lorsqu'un CST est prévu, nous sommes obligés d'ouvrir le CST, ne serait-ce que pour faire l'appel.

Ensuite, évidemment, si nous n'avons pas le quorum, nous ne pouvons pas délibérer. Cependant, objectivement, le CST est ouvert. C'est simplement ce que j'avais à répondre.

II – Rapports pour avis

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

Mme FOURÉ.- Je vous propose, comme à chaque fois, d'avancer ligne par ligne. J'appellerai ensuite les différentes organisations syndicales pour savoir quelle est leur position de vote.

Mme RENOUX (CFDT).- J'aurai une intervention sur les transformations de poste.

La CFDT a encore des interrogations par rapport au métier de chargé de mission et de responsable de projet. Plusieurs transformations de poste sont concernées.

La CFDT se questionne toujours sur les différences entre ces deux métiers, malgré les explications données dans le rapport. La CFDT espère que ces deux métiers feront l'objet d'un groupe commun dans le cadre des travaux sur les cotations métiers menés cette année et qu'elle recevra rapidement le projet de référentiel métiers pour donner son avis sur ce document.

Beaucoup de lignes concernent la DMI. Cela aurait peut-être mérité un rapport spécifique avec une explication sur le sujet de la flotte de véhicules. En réunion, par mail, mais aussi en FSC, la CFDT a déjà alerté à plusieurs reprises sur le problème d'accès à des véhicules. Il est bien de voir que la collectivité positionne des moyens humains pour le suivi du parc. Il faudrait également qu'elle renforce cette flotte ou qu'elle la change au vu de la vétusté. Malgré l'entretien, certains véhicules restent problématiques.

Sur tous les postes vacants dans ce rapport, depuis combien de temps le sont-ils ? Ont-ils été ouverts au recrutement ? Si oui, combien de fois ? Ouverts en interne ou en externe ?

Enfin, la CFDT se questionne sur le nombre de lettres de mission proposées et l'origine des agents en lettre de mission. Quels besoins dans leur entité d'origine ? Merci.

Mme FOURÉ.- Je propose que nous avançons ligne par ligne et qu'il soit répondu en fonction des éléments que vous fournissez.

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

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Sur la position de vote ?

Mme FOURÉ.- Si personne n'intervient, position de vote tout de suite.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- La position de vote pour la CGT sera favorable dans la mesure où il s'agit d'une transformation de poste avec l'accord de l'agent déjà en poste.

Au-delà, la suppression du poste de manager et des missions d'assistance de l'équipe qui sont évoquées posent la question de savoir comment a été travaillée avec l'équipe cette évolution de leurs missions.

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

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- De manière classique, en introduction, FO annonce la position de vote qu'il appliquera pour les organigrammes, les transformations de poste des agents, voire sur certains dossiers de fond.

Position de vote de principe de FO.

Cas N° 1 : Augmentation des effectifs, création de postes, ou revalorisation positive des postes, FO est favorable. Bilan positif = Avis favorable

Cas N° 2 : Maintien des effectifs, ou absence de revalorisation des postes. Ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient notamment sur les réorganisations à effectifs constants. Bilan neutre = Abstention

Cas N° 3 : Diminution des effectifs, suppression de postes, ou revalorisation négative des postes, FO est systématiquement défavorable. Bilan négatif = Avis défavorable

En l'occurrence sur le poste 1, c'est un passage de B1 à B1, un bilan neutre donc une abstention de notre part. Merci.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

Sur la ligne n° 2, y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas. Nous allons passer au vote. Est-ce le même vote que sur la ligne 1 ? Non ? Je passe au vote alors.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	1	15
CONTRE							
ABSTENTION							
NPPPV							

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B1 à A2.2, bilan positif, avis favorable.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable. J'ai bien fait de passer au vote, parce qu'il y a un changement de vote entre la ligne 1 et la ligne 2 pour une des organisations syndicales.

Ligne n° 3, y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas.

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

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de C2 à C2, bilan neutre.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

La ligne n° 4, des observations ? Je n'en vois pas. Je demande toujours dans le même ordre, parce que c'est plus facile pour moi de noter, si cela ne vous ennuie pas. Ce n'est pas une volonté de mettre en avant telle ou telle organisation, vous vous en doutez. C'est juste une solution de facilité.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1		1	14
CONTRE							
ABSTENTION					1		1
NPPP							

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Mêmes causes, mêmes effets, C2 à C2, bilan neutre.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

Nous passons à la ligne n° 5. Des observations ? Je n'en vois pas.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR		4	3	1	1	1	10
CONTRE							
ABSTENTION	5						5
NPPP							

Avis favorable à la majorité.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Nous actons le besoin d'expertise sur le poste ouvert, mais nous regrettons la disparition systématique de postes opérationnels de terrain au profit de telles fonctions.

M. WAVRANT (FO).- Passage de C2 à A3, bilan positif.

Mme FOURÉ.- Administration, favorable.

Sur la ligne n° 6, des observations ? Non.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR		4	3	1	1	1	10
CONTRE							
ABSTENTION	5						5
NPPP							

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B1 à A2.2, bilan positif.

Mme FOURÉ.- Administration, favorable.

Sur la ligne n° 7, des observations ?

Mme PECRIAUX (FA).- Juste une petite question au vu de l'argumentaire pour la création de poste. Pourquoi ne crée-t-on pas plutôt un poste de responsable projets afin de rester en A2.2 ?

Mme NOIROT.- Je vais me permettre de répondre, si vous voulez bien, d'autant que c'est à la DMI. Au départ, c'était dans le cadre d'une cellule de projet, mais les missions évoluent quand même pas mal et notre besoin n'est plus forcément sur un projet. Nous sommes sur un suivi au long cours de cette activité. Ainsi, il nous semblait plus pertinent de le basculer sur un poste de chargé de mission que de le laisser sur un poste de responsable de projets.

Mme FOURÉ.- Nous pouvons passer au vote sur cette ligne n° 7.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR	5	4				1	10
CONTRE					1		1
ABSTENTION			3	1			4
NPPP							

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de A2.2 à A3, bilan négatif.

Mme FOURÉ.- Favorable pour l'administration.

Sur la ligne n° 8, des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT s'inquiète des éventuels problèmes de recrutement au sein des services data.

Mme FOURÉ.- Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	1	15
CONTRE							
ABSTENTION							
NPPP							

Avis favorable à l'unanimité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de B1 à A2.2, favorable.

Mme FOURÉ.- Favorable pour l'administration.

La ligne n° 9 a été supprimée. Je vais rester sur l'ancienne numérotation. Qu'est-ce qui vous arrange ? L'ancienne numérotation. Je passe à l'ancienne ligne 10. Y a-t-il des observations ? Je n'en vois pas.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR		4	3			1	8
CONTRE	5			1	1		7
ABSTENTION							
NPPPV							

Avis favorable à la majorité.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Le rattachement hiérarchique à la DRH de l'ACFI, pour nous, ne va pas dans le sens de l'indépendance nécessaire pour contrôler l'application des règles de sécurité.

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT s'interroge sur le positionnement de l'ACFI au sein de la DRH. De manière générale, pourquoi le service santé et médecine du travail dépend-il du service RH ? Quelle indépendance pour les agents ?

Mme FOURÉ.- C'est l'ancienne ligne 10 qui est maintenant n° 9.

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT aura un avis favorable, mais réservé sur la place de ce poste à la DRH et sur la nécessité d'envisager la création d'un deuxième poste.

Mme PECRIAUX (FA).- Juste une petite annotation. Nous nous interrogeons sur le fait de recruter un deuxième poste ACFI.

M. WAVRANT (FO).- Passage de A2.2 à A3, avis défavorable.

Mme GUILVERT.- Il était temps d'avoir un ACFI au moins pour les contrôles et les contrevisites dans les établissements, puisque son rôle au départ était qu'il passait dans les 6 mois. Se posera la question de son autonomie par rapport aux contrôles qu'il pourrait faire. Par ailleurs, je ne comprends pas le changement du groupe fonctionnel, puisque les missions sont équivalentes. Pouvez-vous m'expliquer ?

Mme GRITTI (UNSA).- J'ai oublié de préciser que nous sommes bien sûr favorables au recrutement de l'ACFI que nous attendons depuis très longtemps. C'est le rattachement dont il est question aujourd'hui pour lequel nous ne sommes pas d'accord en termes d'indépendance. Merci.

Mme FOURÉ.- Et l'administration est favorable.

M. FONTAINE.- Je peux entendre ce que vous dites sur le rattachement, mais il faut quand même bien avoir à l'esprit qu'une collectivité, quelle qu'elle soit, ne peut pas faire tout et n'importe quoi, et que ce rattachement de l'ACFI à la RH n'exonère pas la collectivité de devoir respecter les règles. Si l'idée est qu'en interne on puisse déroger aux règles, la collectivité est toujours redevable de se justifier de ce qu'elle fait à l'extérieur.

Ainsi, j'entends ce que vous dites, mais je pense qu'il ne faut quand même pas grossir le trait sur un rattachement qui serait une sorte d'asservissement de l'ACFI auprès de la RH.

Mme FOURÉ.- Nous passons à l'ancienne ligne 11. Des observations ? Je n'en vois pas.

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

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de A2.2 à A3, défavorable.

Mme FOURÉ.- Et l'administration, favorable.

Sur l'ancienne ligne 12, des observations ? Je n'en vois pas.

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

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de A.2.2 à A3, défavorable.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

Sur l'ancienne ligne 13, des observations ? Nous passons au vote.

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

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- A.2.2 à A3, bilan négatif, avis défavorable.

Mme FOURÉ.- Administration, favorable.

Nous passons à l'ancienne ligne 14, maintenant ligne 13. Des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- Si une personne de l'équipe mobile est recrutée sur ce poste, cela va créer un poste vacant au sein de l'équipe mobile. La CFDT sera vigilante sur l'ouverture du poste si possible en externe.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR		4	3				7
CONTRE	5			1		1	7
ABSTENTION					1		1
NPPP							

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

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- La fusion de l'équipe mobile témoigne pour nous des difficultés de recrutement et de fonctionnement dans leurs missions que rencontrent ces équipes.

Mme RENOUX (CFDT).- Avis favorable avec point de vigilance sur les recrutements.

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

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

Sur l'ancienne ligne 15, des observations ?

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT regrette la suppression d'un poste de chargé de mission qui aurait pu répondre aux nombreuses demandes sur la GAMH, même si l'argumentaire indique que ce sujet est bien avancé. La CFDT espère que le nouveau poste de gestionnaire sera pourvu rapidement pour améliorer la situation en matière d'EPI et de réactivité à la suite des demandes des agents des EPLE.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR			3				3
CONTRE					1		1
ABSTENTION	5	4		1		1	11
NPPP							

Avis favorable à la majorité.

M. WAVRANT (FO).- Passage de A3 à B2, bilan négatif.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

Enfin l'ex-ligne n° 16 maintenant 15, des observations ?

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR	5	4	3	1	1	1	15
CONTRE							
ABSTENTION							
NPPP							

Avis favorable à l'unanimité.

Mme RENOUX (CFDT).- Même si l'argumentaire sur le métier semble se tenir, la CFDT verra si le poste proposé correspond bien au métier de responsable de projet.

M. WAVRANT (FO).- Passage de A3 à A2.2, avis favorable.

Mme FOURÉ.- L'administration est également favorable.

Je vous remercie, nous en avons ainsi terminé avec ce point.

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

Mme FOURÉ.- Comme à l'habitude, j'ouvre tout de suite le débat sans que nous revenions sur le fond du dossier. Qui souhaite s'exprimer ?

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- 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 2 400 agents impactés.

D'abord, sur la méthode, on nous présente les nouveaux modes d'organisation 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. On nous parle de 10 %. Derrière ce chiffre, nous demandons à voir ce qui relève des locations auxquelles la Région a mis fin, mais aussi de la réduction des surfaces dévolues aux postes de travail au sein des 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, 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 1^{er} avril 2026, qui seront les interlocuteurs pour les ajustements complémentaires promis après les visites post-déménagement ? Le transfert du plan d'action ARACT qui a fait l'objet d'une réunion la semaine dernière à la DRH ne doit pas être une simple formalité. Les axes et actions identifiées 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 la création.

Mme SZYKULLA (CFDT).- La CFDT constate que, pour l'administration, des déménagements et aménagements sont terminés, donc plus besoin de mission coordinatrice même si certaines missions vont être prises par d'autres directions.

À la suite de la suppression de cette mission qui va finaliser et mettre en œuvre le guide de bonnes pratiques, la CFDT souhaite rappeler que ces déménagements ne sont pas faits sans mal et il reste un gros travail d'évaluation à mener. Pour quel bilan ? Que devient la direction ? Que deviennent l'apprenti et son tutorat ? La CFDT attend une évolution des missions menées dans cette mission. Notre avis sera une abstention.

Mme FOURÉ.- Merci. D'autres observations ?

Mme GRITTI (UNSA).- Effectivement, cette réorganisation des espaces de travail ne s'est pas faite sans mal. Il y a même eu un mouvement du personnel avec l'intersyndicale, à un moment donné. Nous avons entendu le fait de supprimer certaines locations par rapport au télétravail, afin d'optimiser les espaces.

Néanmoins, certains agents nous ont précisé qu'ils s'étaient vus dans l'obligation de prendre un télétravail à la suite de cette réorganisation au sein de notre siège ou dans les antennes, puisque certains sont allés soit dans les antennes, soit au sein des lycées. Il y a eu forcément des réactions négatives par rapport à tout cela. On ne peut pas aujourd'hui préciser que tout va bien dans le meilleur des mondes. Il reste forcément des réactions négatives de la part de certains agents par rapport au fait qu'il n'y a pas forcément une grande facilité pour trouver un bureau ou pour pouvoir travailler tranquillement. Ce n'est pas évident tous les jours. Nous aurions souhaité d'ailleurs un bilan, mais auprès des agents pour que nous puissions vraiment être éclairés sur la position de chacun.

Ce sera une abstention également de notre part, puisque nous sommes conscients qu'avec le télétravail il fallait optimiser les locaux. Certes, il faut faire attention à l'argent public. En même temps, cette réorganisation ne s'est pas passée sans mal et, aujourd'hui, certains agents en subissent encore les conséquences. Merci.

M. WAVRANT (FO).- Deux points, un point sur la forme et l'autre sur le fond.

Sur la forme :

Un rapport en forme d'adieu par rapport à une mission.

Et quelle mission : puisqu'elle consistait, pour simplifier à l'extrême, à mettre en place le flex office au sein de notre collectivité.

Une mission qui aura été quasi monopersonnelle !!! Une mission avec une personne engendre classiquement le recours à un chargé de mission ou un contrat de projet. Le choix de l'exécutif s'est porté sur un directeur.

Il faut dire que l'ampleur du projet méritait de supporter un certain poids sur les épaules.

Sur le fond :

Un rapport qui permet de tourner la page pour les personnels en responsabilité de cette mission. Mais aussi une évolution de l'organisation des modes de travail qui aura engendré de profonds changements au sein de la collectivité.

Jugez du peu : 80 déménagements sur une période de 2 ans et demi. Des espaces divers et variés, dont l'appropriation et la satisfaction restent à mesurer sur le long terme.

Des réunions et des livrables, dont le tout dernier guide des bonnes pratiques de travail, que les agents auront prochainement la joie de découvrir : un document fourre-tout qui parcourt sommairement aussi bien des règles de bien vivre ou de sécurité, que des règles de gestion de l'essuie-tout ou de bien-être des plantes de bureau...

Le syndicat FO ne pourra que regretter sur le sujet des conditions de travail, que l'ARACT, citée dans le plan du même nom, ne soit plus associée aux groupes de travail, dont les résultats ont été parfois, il faut bien le dire, très surprenants. Nous renvoyons sur ce sujet

aux groupes de travail ayant permis un retour totalement décomplexé des agents sur les conditions de travail et les valeurs au travail. Nous renvoyons surtout sur ce point au compte rendu réalisé par l'ARACT pour le GT du 17 avril 2024, que l'on peut qualifier de perle rare... mais qui préfigurait déjà les derniers enseignements du baromètre santé social.

Sans développer plus en avant sur d'autres points, le syndicat FO regrette évidemment la non-adoption jusqu'à présent d'une Charte de la déconnexion, comme d'une Charte des temps (revendications en continu de FO).

Enfin, nous constatons, ce que confirme le dernier GT Plan ARACT, que le flex-office n'a généralement pas été, pour beaucoup d'agents, comme on pouvait s'en douter dès le début de cette mission, un facteur d'amélioration des conditions de travail.

Mais pour ces motifs et parce que justement c'est une fin de mission qui sera saluée par les agents, facteur de stabilité au sein de la collectivité, nous voterons favorablement à ce rapport.

Mme FOURÉ.- Merci. D'autres observations ? Monsieur PETIT, souhaitez-vous dire un mot ?

M. Thomas PETIT.- Un adieu, si je comprends bien. Je voudrais souligner le travail mené par l'ensemble des directions supports, qui ont réalisé un travail de qualité, de nombreux déménagements, de nombreux ajustements. Je souligne le travail conséquent accompli par la DPS, la DMI, la DSI sur les aspects pratico-pratiques, la DRH et la DSP sur l'accompagnement de l'ensemble de ce projet. Je pense qu'il faut y voir un travail collectif de l'ensemble des directions pour réaliser ce changement. Je souligne bien entendu le travail des managers et des agents dans les services qui ont été impliqués, concertés sur la manière d'envisager les aménagements et les réalisations dans leurs espaces de travail.

Je pense que c'est le fruit de ce travail collectif dont nous pouvons voir les résultats aujourd'hui. Effectivement, une stratégie immobilière est concrètement atteinte par rapport à cette démarche. Je tiens à souligner que cette démarche d'amélioration continue s'est bien mise en œuvre tout au long du projet. Le plan d'action ARACT, qui va aussi se poursuivre, incarne pleinement cette logique d'amélioration continue. Il convient de poursuivre les efforts pour l'amélioration des conditions de travail auprès des agents.

J'indique que la collectivité a fait un effort conséquent de réinjection de moyens, de rénovations de lieux et d'espaces : des cafétérias, des salles de convivialité, des espaces différenciés pour mener à bien différentes activités (espace Mozaïk, salles de créativité) et des bureaux réservables pour les agents eux-mêmes. Cela offre un panel de choix et de possibilités. Nous savons qu'aujourd'hui les conditions sont globalement présentes pour l'ensemble des collègues pour pouvoir s'installer et mener à bien leurs différentes activités.

C'est la fin d'une mission, puisqu'aujourd'hui les actions sont réalisées quasi totalement par rapport à ce qui était prévu. Nous rentrons dans le *business as usual*, un retour à la normale où chaque direction va reprendre le suivi de ce qui relevait de son périmètre. La DPS suivra les nouveaux aménagements qui pourraient encore avoir lieu, avec les petits changements et les aménagements dans les directions.

C'est un plaisir d'avoir travaillé sur ces sujets. Ce n'était pas évident, mais je pense que le défi a été relevé. Je remercie Jean-Paul FONTAINE qui nous a beaucoup accompagnés dans cette démarche de changement au niveau de cette collectivité et qui a été menée à bien.

M. FONTAINE.- Je salue le travail de Thomas durant l'accomplissement de cette mission. Ce travail n'a pas été simple, parce qu'au départ il suscitait peu d'adhésion. Nous gardons en mémoire des échanges très musclés en réunion de travail, avec parfois des interventions très vives à l'égard de Thomas et parfois un peu surprenantes.

Aujourd'hui, vous vous êtes exprimés. Nous mesurons que ce dispositif est toujours perfectible. Toutefois, quand nous prenons un peu de recul, notamment avec ce qui a pu être dit tout à l'heure sur l'envolée du coût du carburant, il faut être attentif à la gestion de l'argent public, comme l'a rappelé Mme GRITTI. Je pense que – et ne dévoyez pas mes propos –, il n'a jamais été question de repenser l'usage des locaux pour faire des économies sur le dos des agents. Comme Thomas l'a rappelé, nous avons investi 2 millions d'euros sur les aménagements.

Si nous n'avions pas été bon gestionnaire sur l'usage des locaux annexes au siège de région, nous aurions quand même subi de plein fouet la crise énergétique. Ensuite, nous avons mis en place la revalorisation, et c'est tout à fait normal, des points d'indice au niveau de la collectivité. À un moment, quand nous avons un budget contraint, et surtout un budget où on ne lève pas l'impôt, quand nous construisons un budget avec ce que l'on nous donne, j'ai parfois du mal à entendre ce qui est dit. Cela fait toujours référence à ce que me dit la responsable de ma comptabilité à la mairie : « d'accord, tu veux dépenser cela, mais qu'est-ce que tu ne fais pas à la place ? » Et « à la place », ce sont des actions et des politiques à destination des habitants du territoire.

Aujourd'hui, la politique du président BERTRAND est équilibrée en fonction des moyens que nous avons, des moyens qui sont contraints, mais avec lesquels nous arrivons à améliorer le salaire global des agents de la collectivité. Nous arrivons à avoir des conditions de travail qui sont peut-être perfectibles, mais quand je vois le plan égalité femmes/hommes et le suivi de ce plan, je suis confiant sur le sérieux avec lequel nous allons continuer à suivre ce dispositif d'occupation des locaux de la Région. Nous arrivons à poursuivre nos politiques à destination des presque 6 millions d'habitants de notre territoire.

Avec cette politique, nous sommes toujours sur une instabilité. Il est vrai que nous voudrions tous plus, vous comme nous, mais à un moment, la réalité se rappelle à nous. Je pense que nous avons travaillé et anticipé des choses. Des pressions se sont exercées sur nous. Des aléas se sont posés sur nous, qui n'étaient pas prévisibles. Cependant, nous avons su les surmonter ensemble. Aujourd'hui, nous arrivons à quelque chose de stable. Si nous pouvons améliorer l'ordinaire de chacun, nous le ferons, mais en fonction de ce qui pourra se découvrir. Toutefois, il n'est pas question que nous refusions de le faire. Aujourd'hui, avec ce que nous avons, je pense que nous ne nous en sortons pas si mal.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Je ne vais pas être long, rassurez-vous. Juste un mot pour dire que, concernant les conditions de travail des agents comme pour les effectifs, nous ne pouvons pas en rester à une logique comptable, puisque c'est l'exemple que vous prenez.

Mme FOURÉ.- Ce n'est pas du tout ce qu'a dit M. FONTAINE. Vous l'interprétez. Il a pris soin de dire justement que ce n'était pas du tout cette démarche qui avait été retenue. Force est de constater qu'avec ne serait-ce que le Covid, le télétravail s'est énormément développé. Auparavant, le télétravail n'existait quasiment pas. Il était bien normal de regarder de plus près l'évolution des besoins en matière de locaux et d'organisation du travail. Je pense que cela méritait une mission spécifique sur le sujet.

Mme DEMARETZ.- Je voulais bien sûr appuyer les propos de M. FONTAINE. Ce que nous avons fait nous permet à la fois de rassembler les équipes, de recréer du lien, mais aussi de préserver pour l'avenir les politiques publiques de la Région. Cela me paraît vraiment essentiel et responsable.

J'en profite pour remercier Thomas pour toute l'action qu'il a menée. Ce n'était pas une mission simple. Je voudrais bien sûr remercier, et je l'ai déjà fait, l'ensemble des agents des directions qui ont travaillé sur ce projet.

Peut-être quelques mots sur cette action cœur de village qui va prendre de l'ampleur. Nous avons vraiment souhaité créer au sein de la collectivité un lieu où pourront se rassembler les agents qui iront se documenter, se former, qui créeront des communautés, des communautés managériales, des communautés de gestionnaires administratifs. En tout cas, elles pourront ensemble échanger sur leur métier, progresser, se former, être sensibilisées sur différents aspects. C'est vraiment un beau projet. Nous allons rassembler en un même lieu toutes les conditions nécessaires pour accompagner nos agents.

Mme FOURÉ.- Merci. Nous passons au vote.

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

Avis favorable à la majorité.

Mme FOURÉ.- Pour l'administration, c'est favorable.

M. PICHONNIER (FA).- Le syndicat FA a toujours été favorable à l'évolution des modes de travail. Le syndicat FA est satisfait du travail effectué par les directions dans le cadre des déménagements. C'est un travail considérable qui a été réalisé collectivement.

Mme FOURÉ.- Merci.

M. WAVRANT (FO).- Cela tiendra en une phrase : Force ouvrière est favorable à cette fin de mission qui rimera pour les agents avec stabilité des organisations et fin des réaménagements. Merci.

Mme FOURÉ.- Avant tout, je remercie M. PETIT pour le travail effectué, parce que c'était quand même un très gros challenge de lancer cette opération. Je l'ai vécu d'un peu loin, mais je suis consciente que cela représentait pour les agents un vrai défi à relever.

Vous avez dit tout à l'heure, et je pense que c'est tout à fait vrai, que ce travail ne pouvait être fait que dans la plus grande transversalité entre les différents services concernés. Je voulais à mon tour, comme M. FONTAINE et Mme DEMARETZ, vous remercier de ce que vous avez fait.

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

M. BEDLEEM (CFDT).- Les retours des collègues sont positifs. Juste un point de vigilance : prévoir, le cas échéant, un accompagnement des agents du SAF sur la gestion des paiements des dossiers Interreg. Le vote sera favorable pour la CFDT.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Sur ce dossier, plusieurs points de vigilance concernent 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'agence Hauts-de-France. La Région choisit de fusionner deux entités pour sécuriser les 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 direction REV3 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 direction REV3.

Nous notons qu'une concertation avec les agents est évoquée de mai à octobre 2025. Cependant, pourquoi les syndicats n'ont-ils 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. Néanmoins, derrière ces mots, on élargit le périmètre d'action sans augmenter le nombre de bras. L'organigramme cible de l'agence passe de 63 à 62 postes autorisés, tandis que la direction REV3 passe de 36 à 37 supports permanents. C'est un jeu de chaises musicales qui ne crée pas de ressources supplémentaires pour faire face à l'activité.

La mutualisation ne doit pas être synonyme d'une dégradation de service public ou d'épuisement des agents. Nous restons vigilants sur l'ajustement promis au cours de l'année 2026. Ce sera une abstention pour la CGT.

Mme FOURÉ.- Merci. Qui d'autre souhaite s'exprimer ?

M. WAVRANT (FO).- Deux points.

Sur la forme :

Pas de séminaire de concertation avec les OS. Le dernier CST de 2025 nous présentait de manière très intéressante une mutualisation de deux SAF, en concertation et avec un séminaire conclusif avec les OS. Visiblement, la procédure régionale idoine n'est pas parvenue jusqu'aux oreilles de REV3 et de AHDF !

Sur le fond :

Nous supposons une amélioration du fonctionnement dont on peut se féliciter de manière globale. Mais à effectifs constants. Merci.

Mme FOURÉ.- Pas d'autres interventions ?

M. RICHEZ.- Madame la Présidente, je n'ai pas de réaction particulière. Le dialogue sur le sujet de la concertation a été abordé directement avec la directrice et la directrice adjointe au moment de la préparation.

Mme FOURÉ.- Nous pouvons passer au vote.

M. JOHO.- Peut-être juste préciser que d'un point de vue technique, le DGA aurait pu se satisfaire d'une seule transformation de poste. Cela n'a pas été le cas au vu de la volonté de faire un rapport. Nous pouvons plutôt nous satisfaire de l'illustration : lors d'un mouvement d'organisation, on ne le fait pas sur une simple transformation de poste, mais on l'explique un peu plus. Merci.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Il n'y a pas de réponse, mais je voulais quand même avoir confirmation que l'invitation des organisations syndicales à un séminaire de restitution restait le principe des réorganisations qui sont présentées en CST.

Mme FOURÉ.- Je vous réponds : ce n'est pas un principe, mais une possibilité qui est offerte et qui est remplie à chaque fois en particulier que la réorganisation est une réorganisation vraiment substantielle.

Nous passons au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR		4	3				7
CONTRE							
ABSTENTION	5			1	1	1	8
NPPP							

Avis favorable.

Mme GRITTI (UNSA).- Effectivement, nous demandons à voir comment cette mutualisation s'opérera et nous regrettons également qu'il n'y ait pas eu de séminaire conclusif avec l'ensemble des organisations syndicales, comme il est de coutume dans notre institution. Merci.

Mme FOURÉ.- Comme il n'est pas de coutume, je l'ai rappelé il y a quelques secondes, puisque j'ai rappelé les règles qui ont été posées.

M. WAVRANT (FO).- Comme indiqué, bilan neutre. Merci.

Mme GUILVERT.- Le questionnaire porte sur les financements à 100 % qui sont quand même apparemment assez rares sur de tels dossiers et sur les conséquences si les agents sont mal formés ou mal informés sur ces dossiers.

Mme FOURÉ.- Merci. J'en déduis que les abstentions que vous formulez pour un certain nombre d'entre vous sont ce que j'appellerais des abstentions positives, si vous me permettez cette expression. Il s'agit plutôt d'une position d'attente de votre part : nous verrons comment cela se réalisera concrètement.

Nous aurons probablement l'occasion d'en reparler à un moment ou un autre. Merci en tout cas. Merci, Monsieur RICHEZ.

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

Mme FOURÉ.- Comme il est d’usage, nous passons tout de suite à la séance de réactions de la part des organisations syndicales.

M. GATOUX (CFDT).- La CFDT a reçu différentes remontées des collègues de cette direction. Plusieurs problèmes sont soulevés. D’abord, un problème de matériel. La location et l’achat de matériels sont-ils bien budgétisés ? Dans quel délai cet achat sera-t-il effectué ? En attendant, la location de matériels est compliquée et remet en cause les plannings des travaux.

La fusion de deux services pose question en raison des postes vacants : cinq postes à notre connaissance.

Sur le référentiel métier « cotation de métiers », pour les agents ayant échangé avec la CFDT, le dernier régime indemnitaire voté crée des injustices et de l’iniquité de traitement. Il y a urgence à revoir les cotations de métiers, notamment pour les métiers suivants. Le responsable de secteur n’a pas de régime indemnitaire supplémentaire, alors que le responsable de projet a 140 euros brut de plus. Même difficulté pour les postes de chargé d’études de niveau A4 sans prime de technicité, technicien d’exploitation niveau B1, mais avec prime. Il serait nécessaire d’avoir un regard particulier sur les métiers de la DMPL dans le référentiel.

Sur la réorganisation proposée, pour certains agents, la concertation est relative. Des ateliers ont eu lieu, mais l’avis de personnes ayant les mains dans le cambouis n’a toujours pas été pris en considération.

La réorganisation a pris du temps. Des problèmes de communication et de reporting sont survenus sur cette réorganisation. Par ailleurs, pour ces collègues, deux points ne sont pas solutionnés ou seulement en partie par l’organigramme : la communication au sein de la direction, ainsi que la frontière entre la maîtrise d’ouvrage et la maîtrise d’œuvre et leurs missions respectives qui restent poreuses. La CFDT a des inquiétudes par rapport à d’éventuels départs d’agents experts dans ce champ très spécifique, qui pourraient conduire à une externalisation de certaines missions dévolues à la DMPL. Je vous remercie.

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Vous le savez, 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 relayé. Il traduit – et les agents, pour être les premiers concernés, le savent pertinemment – 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 sur l’insuffisance des effectifs, la perte de postes opérationnels, notamment au sein du service de maintenance des infrastructures ; sur les risques liés à l’externalisation de certaines missions privées ; sur le manque de moyens matériels notamment concernant le besoin d’acquisition d’une nacelle négative, sur les incertitudes liées à des annonces concernant les astreintes ; sur la question de la reconnaissance des métiers, des responsabilités réellement exercées ; sur la nécessité d’ouvrir réellement les postes au recrutement.

Il faut le dire, la mobilisation des agents a permis d'obtenir des réponses que nous n'avions pas auparavant. Certains engagements ont été donnés par le président de Région. Je mets de côté les cas individuels qui sont étudiés dans un dialogue au cas par cas. Parmi les engagements, nous noterons l'engagement concernant l'acquisition d'une nacelle négative avec un test prévu en avril, des moyens budgétaires pour cette acquisition dès 2026 et une programmation qui pourrait être envisagée pour un second équipement en 2027. Dans la mesure où les délais de livraison sont de 6 à 8 mois pour un tel équipement, reste à voir dans quelles conditions se feraient les locations de matériels pour permettre le travail des équipes dans l'attente.

Trois postes supplémentaires ont été autorisés sur les organigrammes de la DMPL pour conserver les postes de terrain initialement transférés, notamment concernant deux postes de maçon supplémentaires.

Pour Boulogne, la charge de travail des postes de maçon reste identique. On nous annonce des études en cours sur les missions transférées au privé pour potentiellement les réintégrer en régie. On nous annonce également la transformation d'un poste de maçon de Calais vacant en chargé d'opération, un poste de conducteur d'engin vacant transformé en chargé d'opération dans un autre service. Il s'agit d'une affirmation à laquelle la CGT sera attentive, ainsi qu'à celle selon laquelle les postes de terrain ont vocation à rester sur le terrain, Monsieur le DGA, pour reprendre vos propos dans cette discussion que vous avez étroitement suivie.

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.

Pas de modification concernant les astreintes, le temps que tous les moyens soient mis en place, notamment cette nouvelle nacelle.

Concernant le régime indemnitaire, Xavier BERTRAND s'engage à porter une attention particulière, pour reprendre le document qui nous a été fourni, aux métiers des ports à l'occasion du travail engagé sur la cotation de l'ensemble des métiers de la région, qui doit aboutir en 2027. Cette évaluation doit se faire *via* le cabinet KPMG au cours du premier semestre de cette année avant révision du régime indemnitaire et application en 2027.

Pour la CGT, au-delà de la cotation, nous demandons que ces annonces se traduisent par une augmentation effective de la rémunération avec des engagements financiers en conséquence.

Pas de projet de mutualisation en cours, nous dit-on, concernant les téléopérateurs des écluses. On nous dit qu'il ne faut pas confondre cette question avec la polyvalence des remplaçants, à la suite de l'expérience du Covid, mais une mission d'évaluation sur le sujet est bien évoquée par M. le DGA.

Cependant, au-delà de différentes réponses apportées, 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 présenté aujourd'hui pose, de ce point de vue, un certain nombre de questions. D'abord, sur la méthode, il est beaucoup question de concertation,

de coconstruction, de transparence. Nous avons eu des retours d'agents différents. Beaucoup ont le sentiment que le travail s'est arrêté au niveau de l'encadrement, des responsables de service, et que leurs propositions n'ont pas été retenues, que des arbitrages ont pu être faits parfois sans explication. Il existe un décalage entre ce qui est affiché dans le rapport et ce qui a été ressenti sur le terrain.

Le document présente et liste un certain nombre de transformations de poste, sans expliquer pourquoi ces choix ont été faits sur certains postes en termes d'évolution et pas sur d'autres. Pourquoi certaines demandes parfois anciennes, argumentées, connues de la hiérarchie ne sont-elles pas toujours prises en compte ? Je pense notamment à la situation de l'ex-service 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 et, finalement, n'apparaissent pas dans le projet. Cela peut alimenter un sentiment d'injustice et de dévalorisation très fort.

On aurait pu envisager des transformations de poste de technicien des méthodes en responsable de projet, de dessinateur projeteur en chargé d'opération. On aurait pu renommer aussi la cellule méthode en secteur méthode, puisqu'on est sur la même échelle que celle d'un secteur. Là aussi, cela apporte un sentiment de dévalorisation au niveau des collègues. Je ne détaillerai pas d'autres attentes concernant des requalifications attendues sur certains postes d'assistantes et de téléopérateurs.

Plus largement, le sentiment de déclassement reste présent concernant 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 ce système est obsolète, mais les réponses apportées sont encore lointaines avec des échéances à 2027. Pour les agents, c'est tard.

Plusieurs questions importantes restent à clarifier. Quelle est la trajectoire réelle qui concernera les missions confiées au privé ? Comment certaines interventions sensibles seront-elles sécurisées ? Et surtout, comment assurer la continuité du service avec des postes encore 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, 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 des 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 missions et des responsabilités, la fin de l'externalisation des missions, les moyens matériels adaptés, les 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. Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ?

Mme GRITTI (UNSA).- Je vais être très brève, puisque Joseph a tout évoqué. Nous partageons tout ce qui a été précisé. Nous insistons effectivement sur les problèmes de moyens, d'effectifs, de recrutement. Notre attente est également très forte concernant la revalorisation des métiers. D'ailleurs, nous attendons toujours la programmation du groupe de travail qui devait normalement démarrer au tout début de cette année. Pour l'instant, nous n'avons pas de date. C'est pourquoi nous insistons vraiment pour que cela puisse être le cas rapidement, pour que nous puissions nous pencher le plus vite possible sur les différents métiers et faire en sorte que chacun y voit forcément reconnues ses responsabilités.

Une forte attente aussi sur le régime indemnitaire qui va de pair avec les fiches métier, puisqu'en découlent à la fois le RIFSEEP, mais également la promotion interne, d'où une grande importance de cette cotation des postes. Elle s'avère très attendue, parce qu'effectivement – et nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises – des inégalités de traitement perdurent par rapport à certains métiers occupés. Il faut vraiment traiter ce problème rapidement afin de permettre aux agents d'être payés à leur juste valeur.

Ainsi, une grande attente et une grande réserve par rapport à cette réorganisation. Merci. Avis défavorable pour nous.

M. WAVRANT (FO).- Deux points.

Sur la forme :

Pas de séminaire de concertation avec les organisations syndicales.

Une assemblée générale s'est déroulée en novembre 2025 (soit il y a plus de 4 mois). (N'étant pas adhérent de la DMPL, sur un strict plan juridique, nous ne pouvons normalement pas participer à ces travaux). D'ailleurs, nous nous étonnons de la tenue d'une AG par une direction. La DMPL serait-elle devenue une entité autonome à personnalité juridique distincte de la collectivité ?

Sur ce point, la procédure dédiée aux réorganisations et ajustements prévoit bien un séminaire de concertation avec les organisations syndicales en observateurs silencieux au moment de la conclusion de la réorganisation.

Sur le fond :

On remarque qu'un contrat de projet peut désormais être chargé de mission, ce qui peut forcément faire craindre une évolution du statut pour tous les chargés de mission de la collectivité.

Enfin, nous supposons une amélioration du fonctionnement dont on peut se féliciter de manière globale.

Les effectifs sont relativement constants pour une très grosse direction ou entité de la collectivité.

Je vous remercie.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ? Je n'en vois pas. Monsieur QUINONES-GIL et Monsieur PETIT, je vous laisse gérer la répartition de la parole.

M. QUINONES-GIL. - Merci pour vos questions et pour les exposés qui ont rappelé les avancées qui ont pu avoir lieu depuis la mobilisation des agents que je suis personnellement allé voir le 16 janvier.

Je vous confirme que sur la question des moyens, notamment les nacelles négatives, un budget est prévu cette année 2026. Des tests sont prévus en avril dans le but d'acquiescer ce moyen le plus vite possible si les tests sont concluants, dans les conditions que nous avons évoquées le 9 février lorsque nous sommes retournés voir les agents avec Hubert-Alexandre et toutes les équipes. D'ailleurs, au cours de cette réunion, nous avons également évoqué le chantier de modification de cotation des postes pour prendre en compte la spécificité des métiers techniques portuaires et gommer certaines scories et problématiques de la dernière délibération en date.

Sur le projet d'organisation, sans refaire le débat et relire tout ce qui est écrit dans le rapport, la concertation a bien eu lieu avec une interrogation dès le départ de l'ensemble des agents par questionnaire, puis des séminaires et des réunions service par service. Théoriquement, tous les agents y compris de terrain, qui avaient la possibilité d'intervenir, ont eu l'occasion de le faire au moment où ces réunions se sont mises en place.

Ensuite, au fur et à mesure de l'avancée des travaux, nous avons réduit le champ des possibles et des scénarios qui étaient remontés en fonction des propositions, pour aboutir à une proposition qui est celle qui vous est soumise aujourd'hui. Elle a fait l'objet d'ultimes ajustements. Je tiens encore à remercier la DRH pour nous avoir permis de prendre trois postes à l'extérieur de la DMPL pour créer les postes nécessaires au département pilotage. Cela nous permettait, comme vous l'avez dit, de maintenir le dimensionnement des équipes de terrain quand bien même les missions de terrain évoluent au fil du temps. C'est d'ailleurs ce que montre le rapport. Cependant, le dimensionnement sur le terrain reste le même. C'était un engagement, non seulement de moi, mais aussi de la directrice générale des services et du président.

Nous arrivons ici avec une proposition qui est celle que nous souhaitons mettre en place. J'entends évidemment que les agents sont tous en attente de voir comment concrètement cela va se passer, mais c'est bien cette orientation que nous prenons aujourd'hui avec des engagements sur le fait de remplir plus vite les organigrammes dans la mesure de nos possibilités.

Je le redis, sur les métiers de maçon, puisqu'il en était question dans la discussion, comme je m'y étais engagé, je proposerai une note d'arbitrage au président pour essayer de montrer l'intérêt de faire en interne ce qui est aujourd'hui fait en externe et montrer l'écart de coût. Ensuite, ce sera soumis à l'arbitrage de notre exécutif.

M. Sylvain PETIT. - Merci à toutes et à tous pour vos observations et l'intérêt que vous avez porté au projet qui vous était soumis.

Quelques éléments de réponse. Le vocable « d'assemblée générale » est un vocable utilisé depuis des années, depuis la décentralisation. En réalité, c'est juste une trace du passé. Si elle est indésirable, nous la ferons disparaître. Néanmoins, c'est un point de repère pour les agents de la direction. Que nous l'appelions séminaire, plénier ou assemblée générale, finalement, la polysémie est suffisante pour que nous puissions considérer que cela s'y prête.

Sur le temps, nous nous sommes inscrits dans un temps long, c'est-à-dire que les objectifs 2030 ont été soumis à l'exécutif en 2023 et arrêtés par l'exécutif en 2023 avec une présentation à l'ensemble des agents de la direction à l'été 2023. Ensuite, nous avons tranquillement tiré le fil, pas à pas, d'abord sur la méthode en consultant tous les agents. Nicolas l'a dit, mais tous les agents ont reçu un questionnaire. Des entretiens de groupe ont été organisés. Tout un travail a été mené avant de rentrer dans la trajectoire organisationnelle.

C'est un pas de temps lent. Remis à l'échelle de 2023, finalement, que nous ayons fait une version martyre devant les organisations syndicales en novembre dernier, ce n'est pas si long que cela. Les infrastructures portuaires durent 50 ans et les organisations que nous posons sont aussi sur le temps long. J'entends que ce n'est pas hier matin, mais cela explique pourquoi nous sommes sur cet élément.

Toujours sur les éléments de méthode, toutes les propositions n'ont pas pu être retenues. Cela étant, je vous assure que toutes les propositions ont été entendues et analysées. C'était bien l'objet des réunions au sein même des services. José pourra compléter si besoin. Quand les réunions au sein des services appelaient d'autres réunions au sein des services, elles ont toujours été organisées. Nous sommes allés jusqu'au bout de la respiration de la réflexion collective, parce que nous avons pris le temps et le parti d'être sur le temps long de cette réflexion. Nous ne nous sommes pas arrêtés en chemin. Nous sommes allés jusqu'au bout à chaque fois pour avoir quelque chose qui soit le plus mature possible.

Je reviens sur le préambule de tout à l'heure. Effectivement, le but est bien de donner du sens à l'action. Nous avons des objectifs de 2030. Nous avons mené une réflexion en profondeur. Chacun, là où il est, doit pouvoir repérer comment son geste, son activité, l'autonomie dans laquelle il se projette a un sens collectif et un sens pour la collectivité. C'est ce que contient ce rapport et qui ne connaît pas de hiatus avec la réalité.

Mme DEMARETZ.- Je sens que des doutes demeurent sur les suites. Je vais redire ce qui a été écrit par le président, ce que j'ai dit en visio, et ce que Nicolas a rappelé dans ses contacts sur le terrain avec les agents. Les engagements pris seront tenus. La nacelle n'est pas encore là, parce que nous n'avons pas encore voté le budget, mais il me semble déjà avoir signé le bon de commande pour pouvoir anticiper tout cela. Sur les sujets nacelle, tout est bien embarqué. Si des locations s'avèrent nécessaires, nous ferons également les locations adéquates.

Sur la partie RH, les engagements pris seront également tenus. Nous avons ouvert des postes. Cela vaut pour les maçons, mais aussi pour tous les métiers techniques spécialisés : les recrutements dans ces métiers ne sont pas faciles. À un moment donné, il faut aussi l'avoir en tête. Même si nous en avons la volonté, cela n'arrive pas du jour au lendemain. Cela prend un peu de temps de trouver les personnes adéquates en externe.

En outre, le sujet de la reconnaissance des métiers de la DMPL sera embarqué dans le cadre des réflexions sur les lignes directrices de gestion.

M. FONTAINE.- Je ne vais pas être redondant avec ce que vient de dire Audrey DEMARETZ. Je vais simplement redire que ceux qui pensent que bloquer un budget au niveau de l'État n'a pas de répercussion sur la vie du pays de manière générale et sur la vie des collectivités se trompent grandement. Aujourd'hui, le fait que nous votions le budget seulement au mois d'avril fait que les engagements que nous avons écrits dans le budget prévisionnel

pour 2026 ne vont se réaliser que maintenant. Je pense qu'il est très injuste de remettre en doute ce que dit la Région sous prétexte que cette nacelle négative n'est pas encore là, alors que nous sommes simplement tributaires du fait que le budget de la France a été voté très tardivement.

Audrey l'a dit, nous le maintenons : les engagements qui ont été pris à l'époque pour rassurer les agents de cette direction seront tenus. Le budget est important et à ceux qui estiment qu'on peut faire tout et n'importe quoi avec le budget de la France et le voter à n'importe quel moment se trompent grandement sur le fonctionnement, notamment des collectivités.

Mme FOURÉ.- Merci. J'en profite pour remercier Jean-Paul FONTAINE qui a été mobilisé sur ce sujet pendant la période récente de turbulences. Nous pouvons passer au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR			3				3
CONTRE	5			1		1	7
ABSTENTION		4			1		5
NPPPV							

Avis défavorable à la majorité.

Mme FOURÉ.- Favorable pour l'administration.

M. PLATTEEUW (FA).- La Fédération autonome émet un avis favorable à la proposition d'organisation de la DMPL. Elle considère que cette nouvelle structuration va dans le sens d'une meilleure lisibilité des missions et d'une coordination renforcée des politiques publiques liées à la mer, aux activités portuaires et au littoral.

La clarification des périmètres d'intervention et la rationalisation des fonctions apparaissent de nature à améliorer l'efficacité du service rendu. Toutefois, la Fédération autonome restera attentive aux conditions de mise en œuvre de cette organisation, notamment en matière d'accompagnement des agents, de répartition des charges de travail et de maintien des compétences, afin de garantir la réussite de cette évolution dans l'intérêt des personnels et du service public.

M. GATOUX (CFDT).- La direction reconnaît les problèmes, notamment RH, et cherche des solutions. C'est incontestable. Malheureusement, pour l'instant, il reste un certain nombre de difficultés. Les agents de cette direction sont essentiels. La CFDT s'inquiète de perdre ces compétences si les conditions de travail des agents ne sont pas améliorées.

Afin de garantir un service public de qualité, l'administration doit trouver des solutions rapidement, acheter du matériel nécessaire et, en attendant, le louer et recruter en externe dans les meilleurs délais.

La CFDT restera vigilante quant au suivi des actions proposées par la direction et demande que soit réalisée une évaluation à un an, comme indiqué dans le dossier, et que soit ajusté si nécessaire l'organigramme. Merci.

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

Mme EL GHARIB (CGT).- Le CST est convoqué aujourd'hui sur le choix du mode de gestion du service public de transport interurbain et scolaire.

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 les questions du pilotage public du service, de sa qualité et des conditions sociales dans lesquelles il est assuré.

Par ailleurs, nous constatons un manque de précision 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 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 que nous ayons aujourd'hui de vision claire des impacts pour les agents.

Pour la CGT, le CST doit pouvoir se prononcer en connaissance de cause, notamment sur les conséquences en matière d'organisation de travail, de la charge et des conditions de travail

Mme FOURÉ.- Merci. Qui d'autre souhaite s'exprimer ?

M. BEDLEEM (CFDT).- Sur le fond, la CFDT s'interroge sur le fait que ce rapport ne fasse pas le lien avec d'autres modalités de transport (le fer, le transport à la demande par exemple). La Région est autorité organisatrice des mobilités. Cette coordination de l'intermodalité n'est pas visible dans ce document. La stratégie de la Région en termes de report modal n'est pas claire.

La CFDT a quelques points de vigilance : attention à penser à des outils d'aide à la conduite et à la sécurité des chauffeurs et des usagers, et également au stress que peut engendrer chez le chauffeur notamment le système « oublié d'enfant ».

M. WAVRANT (FO).- Merci.

Ces choix relèvent de l'Autorité territoriale.

DSP ou MP : les arguments se valent.

Par contre, le dénominateur commun est que les personnels des prestataires sont de droit privé. (voir page 19 de votre rapport)

Pour FO, le sujet peut se régler aussi *via* le mode de la Régie, qui permet aux agents de relever du droit public.

Mais ce sujet est très rapidement évacué en page 14, au motif essentiel que... cela prendrait plus de temps.

Vous comprendrez que pour FO, la sécurisation des statuts des personnels est un enjeu majeur, pour lequel nous souhaitons l'application du statut le plus favorable, et donc de droit public. Merci.

Mme FOURÉ.- Qui d'autre souhaite s'exprimer ?

M. PICHONNIER (FA).- Je souhaiterais passer la parole à mon collègue, Fabrice DEBREU.

M. DEBREU (FA).- Merci. Les équipements vont améliorer la qualité de service, la satisfaction des usagers et la gestion des services de transport, ce qui est une excellente nouvelle pour les habitants et les visiteurs de la région Hauts-de-France. Néanmoins, une question se pose : chaque opérateur pourra-t-il charger n'importe quel abonnement sur la carte interoperable afin de faciliter les démarches des habitants et des visiteurs de la région Hauts-de-France ? Merci.

Mme FOURÉ.- Pas d'autres observations ? Monsieur QUINONES-GIL, je vous laisse répondre avec Mme HENNION.

M. QUINONES-GIL.- Pour répondre à la question des conséquences sur les équipes, le choix qui est fait est de réaliser un renouvellement en améliorant l'existant, en conservant ce qui a été bien fait et en optimisant ce qui peut l'être. Aujourd'hui, nous avons 16 DSP, une dizaine de marchés publics et un contrat d'objectifs avec la régie désormais unifié des transports régionaux.

Nous passons dans la perspective du renouvellement qui se déroulera de 2027 à 2029 à 12 contrats (ou 13 avec le COSP, à vérifier). Globalement, nous passerons à moins de contrats, avec une harmonisation des typologies de contrat de délégation de service public pour avoir une facilitation du pilotage de ces contrats, quel que soit le territoire où on se trouve au sein de la région. Cela facilitera le travail des équipes, parce qu'elles auront toutes le même contrat à piloter. Même si ce n'est pas le même périmètre, elles pourront facilement échanger entre elles. Ce n'était pas forcément le cas aujourd'hui malgré la réunion des services dans l'organisation actuelle de la direction des services de transport avec tous les chargés contractuels qui sont dans le même département et qui travaillent ensemble. Toutefois, ils ne travaillent pas sur les mêmes types de contrat et ce n'est pas facile d'avoir des benchmarks et de s'améliorer collectivement. Ce point essentiel pourra être mis en œuvre à partir de 2027. Je pense que l'efficacité des équipes en sera améliorée.

Sur le reste des éléments, je voulais signaler un point sur la raison du choix des délégations de service public par rapport au mode de régie. Nous avons déjà une régie, vous le savez très bien. Je tiens simplement à rappeler un argument, au-delà des arguments techniques explicités dans le rapport, qui est un argument politique. Nous avons des entreprises actives sur ces territoires, pour lesquelles les contrats notamment avec la Région représentent parfois de très gros pourcentages de chiffre d'affaires. L'objectif n'est pas non plus de tuer la filière locale de transport qui existe. En effet, ces activités s'avèrent également nécessaires pour le transport périscolaire, pour du transport de tourisme, d'autres types d'activités qui ne sont pas forcément en contrat avec la Région. Nous avons besoin de maintenir ce tissu d'entreprises. Par le passé, il a pu arriver que nous ayons des extensions

de l'activité de type régie en raison de défauts d'entreprise, auquel cas nous ne nous priverons pas de le faire. Cependant, ce n'est pas une volonté *a priori* d'étendre ces périmètres.

Mme HENNION.- Par rapport à la question de la possibilité de chargement des abonnements et de tout ce qui est billettique, l'héritage des cinq départements lors du transfert à la Région impliquait que nous avions des systèmes complètement différents, mais que nous essayons d'harmoniser. Là, nous sommes tous passés sur un format interopérable type Pass Pass. Cela existait déjà dans le Nord avec ce format. Les autres billettiques sont maintenant compatibles, mais nous sommes en train de réfléchir vraiment à l'élaboration d'un schéma régional de distribution et d'information voyageurs qui, là, sera complètement harmonisé à l'échelle de tous les territoires. Malheureusement, des problèmes d'appariement de carte demeurent parfois entre deux départements géographiques différents.

Concernant l'organisation qui est proposée, nous nous affranchissons aujourd'hui des limites territoriales, pour une raison presque identique. Ainsi, cela changera éventuellement les missions pour les agents qui ne travaillaient que sur le périmètre géographique du Pas-de-Calais, car la mobilité dépasse les frontières territoriales. Nous aurons vraiment des bassins de mobilité et nous pourrions avoir un rapprochement entre des contrats qui étaient par exemple le littoral nord et le littoral sud. C'est la raison pour laquelle nous mettions aussi au-delà de l'harmonisation, le fait que nous ayons d'autres acteurs éventuellement pour que les agents soient aussi plus polyvalents et interchangeables.

M. QUINONES-GIL.- Excusez-moi, je n'ai pas répondu à une des questions qui était intéressante et qui portait sur la raison pour laquelle nous n'avons pas encore réfléchi à ce stade à des contrats multimodaux ou réfléchi de manière plus engagée à la complémentarité entre le routier et le ferroviaire. Ces discussions extrêmement intéressantes viendront en leur temps. Aujourd'hui, vous le savez, dans notre démarche sur le ferroviaire, nous sommes déjà sur une grosse transition, puisque nous sortons progressivement de la convention TER, avec des contrats lot par lot. Ceux-ci ont une certaine durée et c'est déjà suffisamment compliqué de mettre en œuvre cette transition. Cependant, il n'est pas interdit qu'à l'avenir des possibilités soient offertes d'avoir des contrats multimodaux si les périmètres géographiques sont pertinents. En effet, la complémentarité entre le ferroviaire et le routier est certaine. Le routier est beaucoup plus fin en termes de maillage, même si nous disposons d'un très beau réseau ferré en Hauts-de-France. Il est le plus maillé de France après l'Île-de-France. Toutefois, nous n'avons pas des gains dans chaque commune. Il est intéressant de fonctionner avec la complémentarité.

En attendant d'avoir peut-être à terme de tels contrats, et pour rebondir sur les propos d'Isabelle, nous avons tenu à ce que les nouveaux périmètres routiers soient conformes aux bassins de mobilité qui est le nouvel espace de discussion avec les autorités organisatrices de la mobilité urbaine. En effet, l'essentiel des flux se fait à cette échelle. Nous avons une colonne vertébrale ferroviaire. Nous avons nos transports routiers interurbains. Nous avons l'urbain et ces travaux, puisque nous sommes, par ailleurs, la région la plus avancée sur la totalité des contrats opérationnels et des plans d'action de mobilité solidaire. La complémentarité et la réflexion entre les autorités organisatrices sont mises en œuvre pour avoir une chaîne multimodale à l'échelle de ces bassins de mobilité.

Mme FOURÉ.- Merci. Pouvons-nous passer au vote ?

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR			3				3
CONTRE	5				1	1	7
ABSTENTION		4		1			5
NPPPV							

Avis défavorable à la majorité.

M. PICHONNIER (FA).- Merci. Le syndicat FA a pu échanger avec des agents de la direction. L'harmonisation et la réduction des contrats sont source de simplification. Cette simplification va, de fait, soulager les équipes, notamment en termes de réunions qui pouvaient être parfois chronophages.

Mme FOURÉ.- Merci.

M. WAVRANT (FO).- Avis défavorable de notre organisation en raison de l'impact du choix du mode de gestion sur le statut du personnel des entités concernées. Merci.

Mme FOURÉ.- J'ai oublié de dire que l'administration votait favorable. Je le précise pour que les choses soient claires. Je vous remercie.

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

M. GRIMAUX (CGT).- Nous allons commencer par les effectifs. Vous annoncez 8 066 agents électeurs au CST de 2026. C'est un peu plus qu'en 2022, mais cela reste environ 800 de moins qu'en 2016 lors de la première élection pour la région des Hauts-de-France. Pour la CGT, ce n'est pas un détail. Cela montre une tendance de fond : il y a moins d'emplois permanents, plus de précarité, ce que nous dénonçons depuis longtemps, car cela fragilise les agents et agentés, 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 leur contrat pendant les grandes vacances et qu'ils n'auront pas 6 mois de contrat au moment des élections. La CGT représente leurs intérêts et leurs droits, même s'ils sont privés du droit de pouvoir s'exprimer démocratiquement.

Ensuite, sur les instances, la réforme sur la fusion des CST et des CHSCT en 2022 a abouti 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. Pourtant, nous voyons bien les conditions de travail se dégrader : plus de charge de travail, des réorganisations permanentes, un manque de reconnaissance, une perte de sens, sans parler des enjeux en matière de sécurité et 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 au cours de la période du Covid.

Nous notons donc des points positifs dans ce rapport : le choix de 15 représentants ou représentantes du personnel au CST et en formation spécialisée centrale qui est le maximum

pour une collectivité de notre taille, le maintien d'une formation spécialisée pour les lycées et CREPS, ce qui est nécessaire vu les enjeux, et enfin le doublement des suppléants à la FSC, afin de mieux répartir les charges 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. Dans ce cas, raison de plus pour que l'avis du CST soit réellement pris en compte et que nous ne soyons pas une chambre d'enregistrement. Nous rappelons 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 cela 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. Merci.

Mme FOURÉ.- D'autres souhaitent s'exprimer ?

M. WAVRANT (FO).- Encore une fois deux points sur la forme et sur le fond.

Sur la forme :

Les échanges concernant les élections professionnelles ont démarré sous de bons auspices.

Dernièrement, nous regrettons les amendements régionaux ayant pour objet de restreindre d'une manière ou d'une autre l'exercice du droit syndical. Cela semble d'ailleurs une constante depuis le dernier mandat des représentants du personnel.

Sur ces points, nous n'épilouterons pas plus en avant. Notre méthodologie restera identique : exposer les risques et atteintes au droit, mettre en garde, et porter au contentieux si nécessaire, comme nous l'avons fait, il y a quelques années, sur la base de l'art 16 du décret 85-397.

Sur le fond :

Nous demeurons évidemment étonnés de certaines évolutions, qui seraient susceptibles d'avoir un impact sur le taux de participation des électeurs agents régionaux.

Sur l'architecture des instances :

CST et FSC sont des instances obligatoires. Sur ce point, la collectivité n'a aucune marge de manœuvre. La FSS spéciale Lycées vient compléter ce tableau en prenant en compte les spécificités des agents des lycées.

Sur la consultation des instances :

Avoir des instances, c'est bien ! Les consulter, c'est encore mieux !!!

Notre syndicat FO demeure toujours aussi perplexe concernant le dialogue social, lorsque parfois, le seul rapport soumis pour avis dans le cadre de certaines instances se résume à l'adoption du PV de la séance précédente...

Sur la composition des instances :

FO a formulé un vœu à la présentation de ce rapport consistant en un doublement des suppléants pour la FSS.

On nous a d'abord opposé comme argument que cela aboutirait à des droits d'ASA supplémentaires pour ces suppléants. L'argument est évidemment inopérant, puisque le doublement des suppléants en FSC n'a engendré aucune augmentation des droits en conséquence. Maintenant, si la collectivité veut changer d'avis, nous sommes ouverts à toute discussion sur une augmentation de droits...

On nous a également opposé comme nouvel argument, en remplacement de l'ancien inopérant, que le titulaire de la FSC était choisi parmi les membres du CST. Un argument qui n'a donc rien à voir avec les suppléants, dont le présent rapport précise bien que ce doublement est réglementairement envisageable.

Le syndicat FO réitère donc sa demande de doublement des suppléants en FSS... qui n'a aucun impact sur les droits à ASA... qui n'a aucun impact sur le budget régional... et qui n'a aucun impact sur le fonctionnement des instances, la participation des suppléants étant limitée à un suppléant par titulaire.

Cette demande de FO s'inscrit strictement dans un parallélisme des formes entre la FSS et la FSC, et a vocation à tenir compte de la représentativité écrasante des agents des lycées dans les effectifs du Conseil régional, qui ne peut justifier une sous-représentativité en instance.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ? Je n'en vois pas. Je vais passer la parole à Mme CROUZET dans quelques instants. Avant, je voulais juste faire quelques remarques que m'inspirent vos réactions.

D'abord, je note avec satisfaction que vous émettez globalement des remarques positives sur la composition des instances qui vous est proposée. Pour moi, c'est important, car cela traduit vraiment le souci que nous avons tous d'un véritable dialogue social et je crois que nous l'avons prouvé à de nombreuses reprises.

Je voulais insister sur un deuxième point qui est la comparaison que vous faites, Monsieur GRIMAU, entre les effectifs aujourd'hui et les effectifs en 2016. Dois-je vous rappeler que, pour justifier la fusion, le Premier ministre de l'époque avait indiqué que l'objectif à son niveau était de rationaliser le nombre d'agents et de faire en sorte qu'en fusionnant il y ait une mutualisation qui permette de faire des économies de personnel ? Je me souviens très bien de cela, puisque le Premier ministre est venu le dire à Amiens, en même temps qu'il indiquait que ce n'était pas Amiens qui serait retenue comme capitale régionale. J'ai de bonnes raisons de me souvenir de cette rencontre.

Je vous ferais remarquer que jamais à notre niveau nous n'avons dit cela, parce que nous étions conscients que ce n'est pas nécessairement en fusionnant que l'on fait des économies. Pour autant, il est vrai que le fait de fusionner a amené à regarder avec attention la composition des équipes et à faire en sorte que cette composition soit la plus conforme possible aux besoins de la collectivité. Je voulais juste rappeler cela, parce que cela me semblait utile.

Mme CROUZET.- Je peux relever aussi de nos premiers échanges qu'ils sont assez constructifs par rapport à cette année particulière d'élections professionnelles. Nous nous sommes déjà rencontrés à plusieurs reprises sur les moyens qui vous sont alloués pour transmettre l'information nécessaire à l'ensemble des agents pour mener les campagnes.

J'évoque aussi le protocole qui sera issu de ces échanges et la composition où vous pouvez constater la continuité de la collectivité sur les moyens qui sont alloués. Vous avez identifié que nous allons au-delà sur certaines instances ou nous allons au maximum de nos possibilités.

Je tiens aussi à vous rappeler que le choix qui est fait pour le collège des représentants de la collectivité est un choix ouvert par la réglementation, que nous avons décidé de saisir. Cet avis consultatif est posé dans le cadre des instances.

Par rapport au nombre de suppléants sur la FSS, je vous rappelle les arguments qui ont pu étayer la décision de l'administration par rapport au poids de l'instance FSC au regard de la charge de travail liée aux CST. Cela pouvait justifier le doublement des suppléants sur l'instance FSC.

En termes d'avis, d'information et de rapports passés en instance, notamment les formations spécialisées, puisque je pense que c'est l'instance à laquelle vous faites référence, je vous rappelle que nous sommes dans le cadre de la réglementation et des rapports qu'il s'agit de présenter pour avis ou pour information. Très souvent, nous avons de nombreux rapports pour information, mais c'est aussi parce que nous souhaitons pouvoir échanger avec vous. C'est souvent le cas notamment en groupe de travail en parallèle ou en complément de nos instances qui viennent aussi nourrir un ordre du jour parfois important sur les rapports pour information et les rapports pour avis. Dès que la réglementation nous amène à en constituer, nous nous conformons à la réglementation.

Mme FOURÉ.- Merci d'autres remarques des uns des autres ? Non. Nous pouvons passer au vote sur le rapport ?

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

Avis favorable à la majorité.

M. BEDLEEM (CFDT).- La proposition est conforme aux échanges tenus en groupe de travail.

Mme FOURÉ.- L'administration est favorable.

M. PICHONNIER (FA).- La Fédération autonome est favorable à la reconduction du modèle existant jusqu'à présent.

M. WAVRANT (FO).- Pour Force ouvrière, l'architecture et la composition des instances de dialogue social se doivent d'être représentatives de la composition des effectifs de la collectivité, et justifient donc le doublement des suppléants en FSS Lycées.

Mme FOURÉ.- Nous passons maintenant au dernier dossier pour avis.

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

M. INVERNON (CGT).- 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 de type un pour trois. 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 fluide et 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. Merci.

Mme GRITTI (UNSA).- L'UNSA est très attachée à l'équité de traitement. Nous proposons bien sûr 100 % d'avancement de grade pour l'ensemble des catégories, ce qui nous semble important, parce que nous rappelons que, pour avoir un avancement de grade, les agents attendent de très longues années avant qu'il leur soit proposé d'être promouvables.

Dès lors qu'il y a un avis favorable dans le cadre de l'entretien professionnel, la manière de servir, il nous semble opportun que l'agent puisse accéder à un avancement de grade. Nous rappelons également qu'un avancement de grade représente quelques petits points d'indice à 4,90 euros bruts et que cela ne va pas non plus grever le budget de la Région.

Nous demandons, et de longue date, que le ratio soit porté à 100 % pour l'ensemble des catégories. Concernant les critères, cela fera partie, si j'ai bien compris d'un prochain CST. Nous souhaitons vraiment revenir sur des critères, là aussi, par rapport à des problèmes d'équité. Merci.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ?

Mme SZYKULLA (CFDT).- La CFDT est contente que l'administration, grâce à la CFDT, ait pris connaissance de ce décret. Elle s'attendait à un maintien du quota à 100 %, mais malheureusement, à la lecture de ce rapport, l'administration n'a pas profité de cette opportunité donnée par l'État pour en faire profiter un maximum d'agents, et cela sous couvert d'équité de traitement. La CFDT est étonnée, car tous les ans, vous nous indiquez que c'est l'État qui vous contraint et maintenant que vous n'avez plus de contraintes, vous vous contraignez vous-mêmes. Merci.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ?

M. WAVRANT (FO).- Comme à l'accoutumée, deux niveaux de remarques sur la forme et sur le fond.

Sur la forme :

Un calendrier de concertation sur le sujet promotions/LDG « au débotté » qui présume de la disponibilité immédiate de tous les représentants syndicaux à n'importe quel moment. Pour le coup, c'est plutôt raté. Donc une concertation préalable manquée...

L'archétype du rapport dont on subodore qu'il a été généré par l'IA : avec des formules alambiquées et des affirmations erronées...

FO apprécie surtout l'ironie d'une « gestion des carrières fondée sur des critères objectifs, transparents et partagés. »

- Les critères objectifs des LDG sont pour certains infondés selon FO (exemple des délais de carence).

- La transparence est telle que les motifs de non-promotion sont souvent inconnus des agents.

- Et enfin, l'existence de critères partagés nécessiterait au moins un accord avec les représentants du personnel, ce qui est encore loin d'être le cas à ce jour.

Enfin, la mise en avant « d'une politique d'avancement cohérente, responsable et fédératrice » nous semble largement illusoire à l'écoute des premières réactions à ce rapport en réunion préparatoire. Ce point suppose évidemment l'accord des OS.

Sur le fond :

Depuis de très nombreuses années, FO revendique le 100 % de taux de promotion pour tous les agents, et pour toutes les catégories A, B et C.

Il s'agit d'une revendication continue de FO depuis 2016.

Le dernier rapport de ce jour concernant la campagne d'entretiens professionnels passés et à venir prouve bien toute la valeur exceptionnelle de nos agents régionaux, et une immense satisfaction au regard de la qualité du service rendu. Ces éléments justifient amplement le passage à 100 % des taux de promotion pour tous nos agents A, B et C.

Valider un rapport qui vient réduire le taux de promotion d'une catégorie d'agents de la collectivité nous semble incompatible avec la fonction syndicale.

Nous sommes dans une démarche de défense et d'acquisition de nouveaux droits !

FO ne valide pas des reculs de droits !

Mme FOURÉ. - D'autres interventions ?

M. PICHONNIER (FA). - Comme nous l'avons fait à chaque négociation sur les ratios, le syndicat FA demande la possibilité d'obtenir un taux de promotion de 100 %. Cependant, nous avons bien conscience du contexte budgétaire actuel. S'il n'est pas possible de répondre à notre demande, existe-t-il une marge de manœuvre qui permettrait à l'exécutif de faire évoluer ce taux de 60 % qui a été décidé après le changement de l'exécutif et l'arrivée du président BERTRAND en 2016 ? Pouvons-nous envisager une solution intermédiaire avec une évolution du taux à 75 % pour les trois catégories ?

Mme FOURÉ. - Merci. Pas d'autres interventions ? Une réaction de M. ROY ?

M. ROY. - Pas trop de questions, mais beaucoup de commentaires.

Plusieurs éléments, il faut bien distinguer le travail que nous sommes en train d'effectuer dans le cadre du groupe de travail sur les critères pour la révision des LDG qui sera soumis à votre avis lors d'un futur CST et la question des ratios qui vous est soumise aujourd'hui.

Pour plus de précisions, nous n'avons attendu aucun syndicat pour prendre connaissance de l'évolution réglementaire. J'en profite pour dire que des messages de certaines organisations syndicales étaient faux à l'adresse de la communauté des agents, puisque certains ont laissé croire que cela augmentait les promotions internes de la catégorie C à la catégorie B. Ce n'est pas du tout l'évolution réglementaire. Je pense que nous allons être confrontés à beaucoup de déception des agents et cette déception ne sera à pas du fait de l'administration. Nous la gèrons ensemble bien évidemment.

Concernant la baisse du ratio, le mode de calcul est bien évidemment différent et, pour mémoire, la collectivité avait décidé de compenser une contrainte réglementaire particulière sur l'avancement de grade au sein de la catégorie B en mettant un taux de 100 % pour proposer un niveau de promotion parmi nos agents suffisamment élevé.

Le changement réglementaire et la proposition d'un taux non plus de 100 %, mais de 60 % maintiennent largement une promotion élevée, puisque selon nos projections, elle sera quasi égale. Si elle ne l'est pas, ce sera un peu supérieur à ce qu'elle était en 2025. Ainsi, laisser croire que la baisse du taux tel qu'il est proposé entraînera moins de promotions, c'est faux.

Mme FOURÉ.- Merci. Je propose que nous passions au vote.

VOTE	CGT 5	CFDT 4	FA 3	UNSA 1	FO 1	En son nom propre 1	TOTAL
POUR							
CONTRE		4			1	1	6
ABSTENTION	5		3	1			9
NPPPV							

Avis défavorable.

Mme FOURÉ.- Favorable pour l'administration.

Mme GRITTI (UNSA).- Le même commentaire de vote que précédemment.

Mme SZYKULLA (CFDT).- La CFDT demande le maintien d'un quota à 100 % et, pour une question d'équité, que cela soit appliqué à l'ensemble des catégories. Merci.

M. PICHONNIER (FA).- Notre position de vote est l'abstention. En effet, en l'absence d'un accord pour une augmentation du ratio, mais sachant qu'il y a tout de même une augmentation du taux de promotion envisagée de 72 % en catégorie B avec 124 promotions envisagées en 2026, la Fédération autonome reste fidèle à sa ligne de conduite pour les agents, à savoir l'équité de traitement. Nous sommes forcément déçus de ne pas avoir obtenu les 100 % de ratio ou une augmentation du taux de promotion à 75 %. Vous n'avez pas répondu d'ailleurs à ma question et peut-être allez-vous répondre favorablement ? J'attends une réponse. En tout cas, il nous apparaît cohérent et surtout important qu'il n'y ait pas de différence de traitement entre les trois catégories A, B et C.

Mme FOURÉ.- Pour répondre, puisque vous m'interpellez directement, je peux déjà dire qu'il est important que vous ayez le retour et que vous voyez comment cela fonctionne avec le taux prévu. En réalité, cela ne bloque pas le déroulement de carrière d'un certain nombre d'agents.

Évidemment, la position que je tiens n'est pas une position ferme et définitive. Tout est toujours possible à l'avenir en fonction, comme vous l'avez dit tout à l'heure d'ailleurs, des possibilités financières de la collectivité. Je ne parle pas d'un blocage définitif et à jamais, mais, pour l'instant, la position est bien celle-là. J'entends que vous ne la partagiez pas et je peux comprendre que vous ne la partagiez pas. Nous passons aux explications de vote.

M. WAVRANT (FO).- Nous ne validons pas des reculs de droits, donc des réductions de taux de promotion. Merci.

Mme FOURÉ.- Mesurez vos propos, Monsieur WAVRANT. Recul de droits, je pourrais dissenter à l'infini sur cette formulation.

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)

M. DEMEULEMEESTER (CGT).- Ce rapport est présenté comme un point d'information sur la situation des agents à la suite de la fermeture du parc de matériels scéniques. Nous prenons acte des éléments présentés, notamment sur l'accompagnement mis en place : les réunions collectives, un suivi individuel, des pistes de mobilité.

Il faut être clair, à ce stade, les trois agents concernés n'ont toujours pas de solution stabilisée. Autrement dit, plusieurs mois après la fermeture du service, les repositionnements ne sont pas encore effectifs et, dans l'attente, ils sont mobilisés sur la gestion de la fin d'activité des sites.

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. Je 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 donc bien un point d'étape. Nous demandons que le suivi en CST soit maintenu, comme vous l'aviez proposé, Madame la Présidente, lors de notre dernière réunion, 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.

Mme FOURÉ.- Qui d'autre souhaite s'exprimer ?

Mme RENOUX (CFDT).- La CFDT remercie l'administration d'avoir répondu à sa demande de suivi des agents concernés par cette fermeture et de présentation d'un bilan en CST. Cependant, elle trouve dommage l'arrêt de ce service aux associations qui n'étaient, par ailleurs, pas compensé. La CFDT sera vigilante sur l'accompagnement de ces agents.

Mme FOURÉ.- D'autres interventions ? Je n'en vois pas. Monsieur MARTEAU, je vous laisse dire un mot.

M. MARTEAU.- Effectivement, nous avons mené avec la direction des ressources humaines un accompagnement renforcé et individualisé, avec un suivi quotidien auprès de ces trois agents. C'est bien entendu un combat que nous menons collectivement pour repositionner ces agents.

À noter que nous attendons des réponses de directions pour éventuellement accueillir certains des agents. Je ne rentrerai dans l'individualisation des cas. En tout cas, nous attendons des réponses. Nous espérons qu'elles seront positives, bien entendu. À noter que de nombreuses immersions ont été menées au sein même de la direction de la communication et des relations publiques et du Nouveau Siècle, au sein aussi de la DFP et en attente à la direction du soutien et des performances opérationnelles. Nous essayons de leur faire découvrir une multitude de nouveaux postes, de nouvelles missions et de nouvelles directions. Ce travail est accompli actuellement au quotidien. En tout cas, nous les soutenons vraiment de manière très individualisée et quotidiennement, puisque moi-même je les rencontre tous les 15 jours, les lundis, et je suis tous les jeudis à Amiens pour des temps d'échanges individualisés.

Mme DEMARETZ.- Par rapport à un autre point en CST. Sur la période jusqu'à l'été, les agents sont mobilisés sur l'inventaire, la remise en état du matériel pour ensuite entamer le processus de cession à des structures qui se seront manifestées par la suite. Jusqu'au moins l'été, il n'y a pas de sujet en termes de poste. Si vous voulez un deuxième bilan, et cela permettra aussi à la DRH et à Loïc d'avancer avec les agents pour leur reclassement, nous ferons plutôt un point post-vacances d'été et nous reviendrons vers vous en CST sur ce sujet.

Mme FOURÉ.- Je pense que c'est effectivement utile. Nous pouvons bien sûr regretter, d'une certaine façon, la fermeture de ce parc. Néanmoins, vous connaissez très bien les contraintes, le fait qu'il n'existait qu'en Picardie, et encore, avec toutes les difficultés que nous avons sur plusieurs sites. Celui d'Amiens, cela allait, mais il y avait le site de Soissons et un troisième.

M. MARTEAU.- De Clermont et de Laon.

Mme FOURÉ.- Cela posait des difficultés, raison pour laquelle nous avons été amenés à en tirer les conséquences que vous connaissez.

Je voudrais remercier M. MARTEAU de son engagement. Ce n'est pas la première fois que je parle avec lui de ce sujet que je connais assez bien, comme vous pouvez l'imaginer, puisque je suis directement concernée en tant qu'élue sur cette partie de notre territoire. Je constate qu'il s'est emparé du sujet avec beaucoup d'humanité. Je n'ai aucun doute sur la façon dont il continuera à suivre le dossier jusqu'à ce que l'ensemble des agents ait trouvé une solution pérenne. Merci à vous.

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

M. INVERNON (CGT).- Plusieurs points attirent notre attention. Nous avons constaté qu'il persistait de nombreux établissements dans lesquels le secrétaire général impose sa vision sur les agents. Or c'est bien le N+1 qui doit évaluer les agents, comme vous le précisez dans votre rapport. Parfois, il impose même sa présence, ce qui est problématique. Certains secrétaires généraux prennent la place du N+1 dans les entretiens professionnels, ou tout au moins l'influencent grandement.

Ensuite, nous voulons 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 professionnels. Quand on éprouve l'envie et le besoin d'évoluer dans sa carrière, il est problématique que l'on nous cantonne à des formations qui sont strictement en lien avec le poste occupé.

Par ailleurs, nous constatons aussi des inégalités au travers de ces chiffres, notamment sur l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes qui reste très insuffisant. Les chiffres du rapport nous le montrent. Je ne reviens pas en détail sur les chiffres, mais ils le prouvent. Il existe des disparités hommes-femmes importantes sur les fonctions supérieures (11 % des femmes reconnues contre 30 % des hommes, +2 % pour les hommes), l'encadrement (8 % des femmes reconnues contre 24 % des hommes, soit 3 fois moins pour les femmes). Ces écarts sont très préoccupants et révélateurs d'inégalités structurelles dans la reconnaissance des compétences et des potentialités. Les femmes semblent sous-évaluées pour l'accès à l'encadrement et aux fonctions supérieures malgré leur expérience et leur expertise. Ces inégalités ne sont pas observées dans les services centraux et ports, ce qui suggère que le problème est spécifique aux établissements d'enseignement et aux CREPS.

Les évaluateurs peuvent malheureusement avoir des stéréotypes de genres influençant la reconnaissance des capacités. Pour nous, il existe un manque de visibilité des missions des femmes. Certaines fonctions ou expertises exercées par les femmes ne sont pas suffisamment valorisées. La formation reste insuffisante ou trop ciblée. Les femmes peuvent avoir moins accès à des parcours de formation préparant aux responsabilités d'encadrement ou aux fonctions supérieures.

Une culture locale peut pousser parfois certains lycées à perpétuer des habitudes où les postes à responsabilité sont majoritairement donnés à des hommes.

Pour nous, une révision urgente des évaluations reste à faire. Il convient de mettre en place des critères d'évaluation objectifs et transparents pour l'accès aux fonctions d'encadrement et aux niveaux supérieurs. Il faut renforcer la formation de tous les agents, en particulier les femmes, aux compétences managériales et techniques nécessaires pour accéder à des postes supérieurs. Il convient de créer des programmes de mentoring et de tutorat pour favoriser l'accès aux responsabilités. Il faudrait valoriser les missions et expertises réelles, c'est-à-dire reconnaître les compétences développées sur le terrain, même si elles ne correspondent pas à des fonctions officiellement encadrantes. Les chiffres montrent un déséquilibre majeur entre hommes et femmes dans la reconnaissance des capacités d'encadrement et de fonctions supérieures dans les lycées. Il est urgent que la DRH intervienne pour réformer les pratiques d'évaluation, renforcer la formation et assurer l'équité réelle entre tous les agents.

Enfin, nous constatons la survenue prochaine de très nombreux départs à la retraite, notamment dans les lycées. Une attention particulière devra être portée au remplacement de ces agents. Il faudra veiller à ne pas mettre en difficulté par une surcharge de travail le reste de l'équipe si ces postes venaient à être redéployés, voire supprimés dans le cadre de la GAMH. Merci.

M. DHERBECOURT (CFDT).- La CFDT profite de ce rapport pour exprimer plusieurs sujets d'inquiétude. Tout d'abord, 775 agents partiront à la retraite d'ici fin 2028, dont 31 % dans les services centraux et les ports et 69 % dans les établissements d'enseignement et du CREPS. Un certain nombre d'agents de restauration (13 %) et d'agents d'accueil (21 %), mais aussi au niveau des services (24 % des assistants administratifs et financiers). Cela pose d'autant plus la question du remplacement de ces agents, notamment *via* l'accélération de la déprécarisation des contractuels. Cela ouvre aussi la possibilité pour ces agents d'être promus sur leur grade supérieur en 2026 et 2027, au moins 6 mois avant leur départ.

Nous souhaitons vous interroger sur la position du président BERTRAND sur les remplacements de ces départs en retraite et sur la promotion des agents promouvables concernés, ainsi que sur la stratégie de déprécarisation d'ici 2028.

La CFDT s'étonne aussi du nombre d'évaluateurs de l'autorité fonctionnelle ayant réalisé des EP en 2025, plus nombreux que les responsables de restauration. La CFDT s'inquiète que, dans certains établissements, l'autorité fonctionnelle puisse participer aux évaluations, s'y immiscer, voire supplanter le N+1 dans certains cas.

La CFDT souhaiterait que soit intégrée dans l'EP une question sur le travail isolé afin de pouvoir mieux identifier les agents dans cette situation. D'autre part, la CFDT a des questions sur les recours. Si un agent souhaite contester, il serait bien que cet agent puisse l'indiquer sur Fœderis et prendre connaissance de la procédure. Est-il envisageable de créer une icône ou une fonction sur Fœderis pour effectuer cette démarche ? Je vous remercie.

Mme GRITTI (UNSA).- Concernant l'entretien professionnel, nous souhaitons une piqure de rappel quant à la procédure. Cela vient d'être évoqué à plusieurs reprises. Normalement, c'est le N+1 et l'agent. C'est tout. Nous voyons que des dérapages persistent dans notre collectivité, avec un non-respect du décret. Nous informons nous-mêmes les agents d'une possibilité de recours, y compris devant le tribunal administratif, si cette procédure n'est pas respectée. Il est important, à notre sens, de communiquer envers à la fois l'autorité fonctionnelle, mais aussi tous les managers pour que ce soit respecté.

Nous rappelons aussi les délais. L'agent doit être convié à un rendez-vous au moins 8 jours avant l'entretien professionnel. Ce n'est pas non plus forcément respecté et cela ne doit pas se passer au détour d'un couloir en 10 minutes ou un quart d'heure. Tout cela nous semble évident ici, mais cela ne l'est pas pour tout un chacun qui évalue le personnel dans notre collectivité.

Je voulais évoquer en deuxième point la FIP, la formation d'intégration et de professionnalisation qui est une obligation statutaire. Vous le savez, l'UNSA est intervenue à plusieurs reprises lors des groupes de travail ou de différentes instances pour préciser qu'il fallait vraiment informer les agents, puisque si ces 2 ou 3 jours de formation de FIP ne sont pas remplis, les agents se retrouvent bloqués dans le cadre d'une promotion. C'est dommageable pour eux et il faut absolument faire en sorte que cela s'améliore.

Merci de nous avoir entendus, puisque dans le cadre de cette nouvelle proposition d'entretien professionnel, un onglet sera réservé pour insister et sensibiliser les managers lors de l'entretien pour que cette formation d'intégration et de professionnalisation soit faite et permettre à l'agent, *in fine*, dès lors qu'il est promouvable, de l'être puisque ses obligations statutaires seront remplies.

Merci également à la DRH d'avoir envoyé un courrier aux agents qui n'avaient pas rempli ces obligations afin de leur rappeler. Cela leur permet d'emblée de chercher cette formation à très haut poste bien sûr, puisque c'est très cadré au niveau statutaire, pour qu'ils puissent bénéficier, *in fine*, de leur promotion.

Nous avons aussi remarqué une progression quant aux entretiens professionnels qui sont maintenant réalisés environ à 90 %. Il reste néanmoins 10 %, raison pour laquelle nous demandons vraiment de resensibiliser toute la hiérarchie pour que l'ensemble des entretiens professionnels se passe comme il se doit et pour permettre à l'ensemble des agents d'être évalués dès lors qu'ils sont présents ou dès leur retour après un arrêt maladie. Merci.

Mme PECRIAUX (FA).- Juste un commentaire sur la formation, serait-il possible d'ajouter un recensement des formations spécifiques, mais non liées aux postes qui sont pris sur le compte formation afin de pouvoir en faire la promotion ensuite ?

Mme FOURÉ.- Pas d'autres observations ?

Mme GUILVERT.- Tous les ans, je m'étonne de la non-validation des agents de leur EP. Je crois qu'il faut être acteur jusqu'au bout de son entretien professionnel. J'aimerais savoir pourquoi les agents ne valident pas leur EP ? N'ont-ils pas un moyen technique ? Beaucoup sont sur leur téléphone : n'arrivent-ils pas à le faire ? L'entretien s'est-il mal passé ? Les collègues disaient tout à l'heure que la double autorité s'imposait certaines fois, ce qui est vrai. J'ai moi-même eu des retours. Est-il possible de se renseigner auprès des agents pourquoi ils ne sont pas acteurs jusqu'au bout de la validation de leur EP ?

M. GRIMAUX (CGT).- Je voudrais rebondir sur le fait que l'administration doit aussi être très vigilante, parce que nous avons des retours d'agents indiquant que l'on profite de leur entretien professionnel pour les rabaisser, alors qu'en entretien on est là pour essayer de les faire progresser. J'ai aussi des remontées de managers d'équipe qui me disent : je n'aurai plus droit de les faire, parce que je dis trop de bien de mes agents. C'est peut-être la prime de 30 euros quand on est excellent qui gêne peut-être nos N+1. Il convient d'être vigilant sur ce point. Je trouve qu'un manager qui ne dit que du bien de ses agents, cela montre qu'il est content de ses agents et que le travail est fait.

Ensuite, nous avons parlé à plusieurs reprises de la possibilité d'avoir un moment d'échange sur les EPI, justement au cours des entretiens professionnels. Pourrions-nous avoir une question demandant à l'agent s'il a bien eu ses EPI, s'il est content de ses EPI, si tout lui convient ? En outre, tout à l'heure nous parlions, et nous en avons parlé aussi en formations spécialisées, des CMR. Nous demandons que l'enquête sur les CMR, les particules fines et l'amiante soit évoquée au moment de l'entretien professionnel. Ainsi, l'agent pourra parler de sa carrière, des endroits où il a travaillé et il sera plus à même de répondre que le manager d'équipe qui est arrivé il y a 2 ans et qui n'est pas au courant du passé de l'agent.

Mme CROUZET.- Plusieurs questions ont été posées.

Vous avez bien identifié la notion d'évaluateur. Cela renvoie à la notion juridique de supérieur hiérarchique direct qui est vraiment défini par la réglementation. C'est celui qui a la capacité d'évaluer le travail et la bonne exécution du travail au quotidien. Dans la plupart des cas, c'est le manager de proximité, responsable du service général ou responsable de restauration. Dans certains cas, c'est également le secrétaire général en tant que manager des managers eux-mêmes. Parfois aussi, il se substitue au manager de proximité en cas d'absence et d'impossibilité du manager de proximité, responsable de restauration ou de service général, pour faire l'EP et assurer la continuité de service.

Vous l'avez bien identifié, effectivement, ce n'est pas un entretien à trois personnes. L'EP se fait entre le manager et l'agent. Néanmoins, les objectifs individuels peuvent aussi être discutés avec le secrétaire général, comme sur les services, une discussion a lieu entre responsable de service et directeur pour mettre en place les objectifs individuels et s'assurer qu'ils sont cohérents et qu'ils participent de la réussite collective. C'est aussi intéressant et important de pouvoir les discuter en comité de direction ou dans d'autres espaces pour les lycées.

En cas de difficulté, n'hésitez pas pendant la campagne à nous relever des situations individuelles. Parfois, vous pouvez le faire. Dans ce cas, avec le référent RH, nous intervenons pour rappeler les bonnes règles et les bonnes conditions de déroulement d'un EP. Comme vous le précisiez aussi tout à l'heure, un entretien professionnel fait l'objet de délais à respecter, notamment des délais de convocation, mais également de bonnes conditions. Il ne doit pas avoir lieu au détour d'un couloir, mais il faut vraiment se poser et prendre le temps de le faire pendant la campagne.

Pendant la campagne, je pense que de concert, vous et nous, nous sommes vraiment vigilants pour que cela se passe au mieux pour l'agent et pour les managers. Force est de constater que nous avons quand même de très bons taux de satisfaction pour nos agents. Il faut quand même l'identifier. Nous sommes à plus de 98 % pour les agents des services et près de 92 % pour les agents des lycées. Nous avons quand même de très bons taux de satisfaction pour l'ensemble de nos agents. Il faut vraiment le souligner.

Ensuite, vous identifiez pour le parcours formation d'aller au-delà des formations métier, c'est-à-dire autres que sur son poste. L'agent, dans le cadre de l'entretien professionnel, mais surtout tout le long de l'année, peut s'inscrire en formation en lien avec son poste. Si ce n'est pas en lien avec son poste, il n'est pas forcément prioritaire, puisque nous accordons la priorité aux formations en lien avec les missions exercées. Cela étant, d'autres formats peuvent être proposés à l'agent lorsque cela s'inscrit dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle pensé et structuré. Avec un chargé d'accompagnement et un chargé de formation, nous pouvons orienter et mobiliser le compte personnel de formation dans le cas d'un accompagnement sur mesure. Il y a effectivement Foederis et l'entretien professionnel classique. Surtout, nous invitons les agents à contacter la DRH pour travailler leur projet professionnel et leur projet de formation, et pour vraiment identifier et inscrire les agents dans des formations qui seraient éloignées de leur poste actuel, mais proches de leur futur poste.

Vous identifiez aussi les inégalités sur les accès aux postes à responsabilité. Je ne parlerais pas forcément d'inégalité, puisque cela signifierait que nous ne mettons pas en place des droits similaires et des conditions d'accès similaires entre les hommes et les femmes pour

accéder aux fonctions managériales. Cela ne peut pas être vérifié ou en tout cas être objectivé par rapport à ce que nous mettons en place, bien au contraire. En effet, nous sommes vraiment sur de l'accompagnement à différentes dimensions. Nous accompagnons les femmes à se former, à ouvrir leur potentialité à des postes de management. Je pense notamment au Pass management, mais pas seulement. Nous avons également un plan d'égalité professionnelle qui vise à agir sur plusieurs niveaux pour permettre aux femmes de s'autoriser à penser leur trajectoire professionnelle en intégrant des postes de manager. Nous faisons le constat tous ensemble qu'il reste plus de postes à responsabilité occupés par des hommes. Plus nous montons dans les responsabilités, plus la question de genre peut parfois rentrer en compte. Cependant, la collectivité est fortement engagée pour pouvoir changer les mentalités et en faire des espaces d'échanges et d'autorisation. En tout cas, toutes les conditions sont réunies au niveau de l'administration pour pouvoir favoriser la prise de responsabilité qu'on soit un homme ou une femme.

Sur la question des départs en retraite, effectivement, l'entretien professionnel confirme les chiffres de projection par rapport à l'âge. Un peu plus de 760 agents ont été identifiés comme voulant partir à la retraite dans les 2 ans. Je précise qu'il ne s'agit pas d'une vague de 760 agents pour la prochaine année. Nous sommes bien sûr sur du déclaratif. Ces chiffres demeurent à relativiser par rapport aux chiffres précis liés à l'âge. La collectivité y est attentive depuis de nombreuses années, d'où une politique importante de déprécarisation qui permet de travailler dans la longévité et la durabilité de l'emploi et des postes, malgré une vague de départs en retraite importante, notamment pour les lycées.

Ensuite, sur le recours EP, à la fin de l'entretien professionnel et sur le compte rendu, toutes les démarches sont bien identifiées pour accompagner l'agent. Nous l'avons vraiment intégré au compte rendu de l'entretien professionnel pour l'accompagner sur la formulation d'un recours. Très souvent, les recours donnent lieu ensuite à un accord amiable. Finalement, peu de recours vont jusqu'en CAP. L'accompagnement est vraiment important au niveau de la direction des Ressources humaines. J'entends la demande d'avoir un encart dans Fœderis. Nous allons voir comment nous pouvons encore plus simplifier les choses.

Plusieurs questions portaient sur le travailleur isolé, les EPI, les conditions de travail un peu plus globales. Nous sommes en train de réfléchir à la manière dont nous pouvons organiser un espace d'échange entre le manager et l'agent sur toutes les conditions de travail, aussi bien l'exposition aux risques professionnels que les EPI, que l'exposition aux CMR ou le travail isolé. Je pense que cette question sera globalisée dans un entretien dédié que nous sommes en train de penser au niveau de la direction des Ressources humaines et auquel nous vous associerons quand nous aurons un peu plus avancé dans la démarche.

90 % de réalisation, effectivement, c'est très bien par rapport à d'autres collectivités, surtout lié au fait que nous sommes en entretien numérique. Bien sûr, nous pouvons toujours aller au-delà. Dans les 10 % qui ne sont pas réalisés, certains entretiens ne sont pas réalisés, parce que l'agent a été absent pendant toute la période de la campagne. Ce sont des choses qui seront rattrapées après. Ces 90 % ne peuvent qu'augmenter dans les mois qui suivent la fin de la campagne.

Le CPF, j'y ai répondu tout à l'heure sur l'accompagnement de la DRH à côté de l'entretien professionnel et de Fœderis.

Concernant l'étude des non-validations par l'agent et le pourquoi, nous nous posons aussi cette question. Peut-être est-ce l'accès au numérique ou le fait que l'on a fait l'EP et que l'on ne transforme pas l'essai en validant ? Il reste aussi une confusion chez certains agents entre « je prends acte donc je valide l'EP » et « je valide dans le sens où je suis complètement d'accord avec ce qui est inscrit dans l'EP ». Ce sont deux actes différents. Cette nuance reste à réexpliquer, mais c'est intéressant d'aller se poser la question du pourquoi et nous allons y réfléchir.

Mme FOURÉ. - Merci beaucoup pour la qualité et la précision de vos réponses.

Mme DEMARETZ. - Je me permets d'intervenir, parce que le sujet de l'égalité professionnelle a été évoqué. Les propositions qui sont faites font déjà partie du plan égalité professionnelle qui a été mis en place, qui est suivi et qui avance bien.

S'agissant de l'accès des femmes au métier de manager, nous participions encore la semaine dernière avec Jean-Paul FONTAINE à une conférence-débat l'après-midi et, en amont, j'avais remis les Pass management à la session de cette année. Cela ne se décrète pas. Ce sont des actions au long cours, déjà parce qu'il ne s'agit pas de mettre dehors les managers en place pour les remplacer. Par ailleurs, cela ne se décrète pas non plus pour les femmes. C'est beaucoup de sensibilisation, beaucoup de confiance à apporter pour, à un moment donné, déclencher une appétence de s'engager dans un parcours et dans une carrière de manager. Les actions sont bien en cours et prennent du temps. C'est ce que je voulais rappeler aujourd'hui.

Mme FOURÉ. - Merci beaucoup. Nous en avons ainsi terminé avec notre ordre du jour. Il reste les questions diverses. Comment procédons-nous ? Nous répondrons par écrit. De mémoire, la CGT et la CFDT nous ont envoyé des questions. FA également. Nous allons vous répondre.

M. PICHONNIER (FA). - J'ai encore une intervention, mais qui est liée à une question que nous avons envoyée. Comme elle concerne un vote qui a eu lieu au CST, je voulais savoir si je pouvais la présenter ?

Mme FOURÉ. - Allez-y.

M. PICHONNIER (FA). - Merci. Lors du CST du 6 octobre 2025, nous avons voté pour l'application de la formule 3bis. Celle-ci permet aux agents de disposer de deux journées par mois au lieu des quatre demi-journées. Le syndicat FA a été interpellé par plusieurs agents au sujet de l'attribution du nombre de chèques-déjeuners. En effet, il nous paraît tout à fait incohérent de continuer à prélever quatre chèques-déjeuners par mois alors que les agents ne sont absents que deux jours. Le président a toujours dit qu'il ne devait pas y avoir de perte de pouvoir d'achat pour ces agents. La Fédération autonome demande donc que le nombre de chèques décomptés soit au réel des absences et non basé sur la formule 3 déjà existante et encore moins sur un éventuel calcul d'apothicaire.

Mme DEMARETZ. - Nous allons regarder, Monsieur PICHONNIER. Nous analyserons le dossier et nous reviendrons vers vous.

M. PICHONNIER (FA). - Merci.

Mme FOURÉ.- Puisque nous arrivons à la clôture de notre instance, je voulais tout d'abord vous remercier pour la qualité de nos échanges qui a permis que nous tenions ce CST dans une contrainte de calendrier très raisonnable. Merci à chacun et à chacune d'entre vous. C'est la preuve que nous tenons tous au dialogue social, mais que le dialogue social peut aussi se faire dans des conditions de durée correctes et sans que nous ayons à dérapier sur des emplois du temps.

Je voulais aussi remercier très chaleureusement tous ceux qui assistent à ce CST, les organisations syndicales, mais aussi l'administration qui est toujours présente. Je ne manquerai pas de souligner aussi la présence qui, pour moi, est très importante de Jean-Paul FONTAINE, qui est toujours très attentif. Pour moi, c'est un plaisir que d'avoir des élus avec qui je peux travailler en étroite osmose.

Je tiens à remercier particulièrement la DRH, bien sûr M. ROY, Mme CROUZET, mais au-delà, toute l'équipe de la DRH. Je pense que si nous arrivons à ce degré de précision dans l'ordre du jour et dans le calendrier, c'est aussi parce que le travail est vraiment préparé en amont et que le nombre de réunions est suffisant avec les organisations syndicales. Vraiment, merci à toutes et tous pour cela. Merci aussi au sténotypiste qui fait ce qu'il peut pour assurer le compte rendu de cette réunion.

Je vous rappelle que notre prochain CST aura lieu à Amiens le lundi 8 juin prochain. Bonne journée à tous et bon appétit.

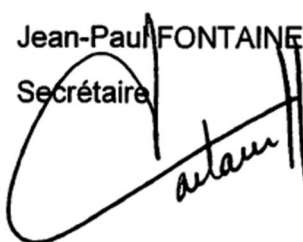
La séance du CST du 30 mars 2026 est levée à 12 heures 22.

Fait à Lille, le 30 mars 2026



Brigitte FOURÉ
Présidente

Jean-Paul FONTAINE
Secrétaire



Stéphane WAVRANT
Secrétaire adjoint



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



Propos liminaire d'ouverture de séance de la CFDT

La CFDT souhaite aborder plusieurs points dans ce propos liminaire :

Une alerte concernant la DPE

Puis un point sur la question de l'amiante déjà abordé en FSS

un troisième point sur une alerte sur la DEBiO

un quatrième point porte sur le contexte international et les conséquences sur le prix de l'essence et donc sur les difficultés pour certains agents ne pouvant faire du télétravail (en EPLE et dans les services/ports/CREPS) de venir au boulot

Madame la présidente, mesdames et messieurs les élus et membres de l'administration régionale,

La CFDT lance une nouvelle alerte concernant les agents du numérique éducatif de la DDPE, plus exactement du Département Numérique Educatif. Notre propos concerne les collègues des secteurs de l'exploitation.

La CFDT en est à sa 4^{ème} alerte si ce n'est plus concernant ce département, la première étant antérieure à la réorganisation opérée en 2024 et dont nous avons, là-aussi, alerté sur les dangers qui couvaient dans les propositions établies par l'administration. 18 mois après, nous observons que la situation, loin de s'améliorer a au contraire empiré.

En cause, de multiples facteurs dont nous retirons 10 points :

1 - Pas de communication à l'interne de la direction, les agents ne sont pas informés, et ils sont par ailleurs tenus à l'écart des décisions. Les agents de terrain ne sont même pas informés des modifications techniques. Rappelons que les collègues techniciens avaient alerté la direction sur des problèmes de sécurité et avaient même établi des propositions afin d'y remédier, sans que leurs voix soient entendus, on a vu le résultat.

2 - Pas de travail commun entre MOA et MOE, c'est-à-dire entre le service urbanisation qui décide et le service qui regroupe les techniciens qui exécutent. Résultats : aucune prise en compte des réalités de terrain, des décisions qui ne prennent pas compte l'hétérogénéité et l'état du parc de matériel, les corrections et installations ne fonctionnent pas et cela met en difficulté nos collègues qui sont confrontés à des situations devenant insurmontables et sont pris pour des incompetents.

3 - Des procédures incomplètes, illisibles et qui ne sont pas vérifiées avant d'être lancées, et qui doivent donc sans cesse être corrigées et les corrections sans cesse appliquées aux matériels.

4- Une communication viciée de la hiérarchie en direction des chefs d'établissements qui ne répond que trop rarement à la réalité. Résultats : les agents se font houspiller par les personnels en responsabilité des établissements et un profond malaise s'installe, en plus d'une souffrance au travail.

5 - Du matériel obsolète ! Les PC des agents ne sont pas remplacés, ou très tardivement, et par des outils qui ne sont pas adaptés, par exemple un technicien a été doté d'un PC privé de carte

**VOTER CFDT,
C'EST VOTER POUR VOUS**

Votez en ligne du 3 au 10 décembre 2026



réseau ! Qui fait les commandes ? Sur quels critères ? Pourquoi le besoin n'est-il pas pris en compte ? Pourquoi les techniciens ne sont-ils pas administrateurs des postes informatiques en dépit de la promesse qui avait été faite aux agents et à la CFDT !

6 - Pas de formation aux nouveaux outils et logiciels, un comble. Donc les techniciens sont amenés à installer du matériel dont ils ignorent le fonctionnement !

7 - Des établissements ne suivent pas eux-mêmes les procédures par exemple vis-à-vis du ticketing. Le mépris envers certains agents est manifeste.

8 - Des décisions qui tardent mais qui empoisonnent les relations agents / établissements. Par exemple, le retrait de la licence Office 365 par Microsoft n'a pas été anticipé, techniciens et établissements n'ont aucune idée de la suite : la Région prendra-t-elle en charge ces licences ?

9 - Certaines équipes n'ont même pas de point de regroupements fixes où les agents peuvent se rencontrer et échanger de façon régulière ! Ils "squattent" des établissements, voire même d'autres sites région, là où on veut bien les accueillir, pour reprendre leur expression. Pour rappel, la réorganisation elle-même prévoyait que les sites des équipes mobiles ne disposent pas de bureaux mais uniquement d'un lieu de stockage et de salle de réunion, ce que nous avons avec les agents, dénoncé. Cela a pour conséquence que certains responsables d'équipe ne disposent pas de bureau isolé pour travailler. la CFDT comme les agents attendent toujours sur certains territoires, ce site dédié. Pour couronner le tout, les équipes ne disposent pas de véhicules en nombre suffisant...

10 - Enfin, les agents n'ont pas même accès au télétravail et aux formules de travail sur 4 jours et 4 jours 1/2, on leur refuse, pour des raisons qui nous questionnent ! Pourtant propice à un équilibre vie pro - vie perso.

Le travail des agents d'exploitation du numérique éducatif est totalement dévalorisé, et se traduit par une importante perte de sens, de l'insécurité professionnelle, un profond mal-être. La CFDT pourrait citer les agents, qui comparent leur situation à celle de France Télécom au début des années 2000, de sinistre mémoire, ou encore au Titanic qui sombre, emportant ses occupants alors que l'orchestre continue de jouer sur le pont.

Malgré nos différentes rencontres et démarches auprès de la direction et des représentants des RH ces 2 dernières années, rien ne change pourtant des engagements avaient été pris !

Quand allez-vous enfin prendre en compte cette situation et prendre enfin les mesures qui s'imposent ?

Point 2

La **CFDT** attire l'attention de l'administration sur la problématique amiante, pas tant pour son volet prévention, mais pour la prise en compte des situations d'agents qui ont été exposés.

En effet, les Dossiers Techniques Amiante montrent que de nombreux agents de notre collectivité ont été certainement exposés au risque amiante avant même l'intégration à la Région (initialement Nord-Pas de Calais Picardie puis Hauts de France). Durant les années 80, 90 et 2000, ils manipulaient sans aucune protection des éléments amiantés, faisaient des travaux et inhalaient des poussières pourvus de cette particule : colle pour dalle, perçage dans des murs, dans les toitures et plafond...

Les collègues de l'entretien, quant à eux, nettoyaient des sols chargés d'amiante, des collègues ont également manipulé des objets fortement amiantés dans des ateliers.

Plusieurs catégories d'agents sont concernées : des agents des équipes mobiles, des agents d'entretien et de maintenance des lycées et des services...

Si l'administration a bien pris en charge le volet prévention, son action en direction des agents qui ont été exposés pose question. Un questionnaire a certes été réalisé récemment, mais ce sont les secrétaires généraux qui ont répondu, quand ils ont bien voulu, et souvent sans prendre en compte les avis des agents concernés. Le questionnaire lui-même pose problème puisqu'il n'évoque la situation de l'agent qu'à l'instant T mais ne reprend pas l'ensemble des postes occupés par les agents depuis plusieurs décennies. Les actions de prévention annoncées



par la Région ne semblent pas encore effectives, notamment l'élaboration d'une affiche éclairant sur les risques encourus en cas d'exposition aux CMR et d'une circulaire rappelant leurs obligations aux chefs d'établissements

La **CFDT** demande :

- Un recensement permettant d'identifier avec précision l'ensemble des collègues ayant pu être exposés ces 40 dernières années dans les services, aux ports et les EPLE.
- La formation des assistants de prévention afin d'accompagner la collectivité dans ce recensement
- L'adaptation de l'EP afin que cette question soit clairement identifiée
- La réalisation d'un questionnaire auprès de l'ensemble desdits agents
- La communication du résultat du questionnaire transmis aux proviseurs et secrétaires généraux des EPLE en novembre 2025
- Une information aux managers des risques amiante existant dans les locaux où travaillent leurs agents
- L'accès au DTA obligatoire avant la réalisation de travaux y compris aux prestataires externes
- L'accès aux DTA effectifs pour les représentants du personnel de la Région
- La mise en œuvre d'un plan de dépistage pour l'ensemble des agents lycées et services
- Une information renforcée sur ce sujet auprès de l'ensemble des agents de l'institution
- Un suivi médical poussé pour l'ensemble des agents ayant été exposés au risque
- Une politique de départs à la retraite anticipés comme cela se fait pour l'ensemble des salariés du privé et de l'Etat, afin de compenser une espérance de vie plus courte.

Point 3 porte sur une alerte sur la DEBiO

La CFDT a été contactée par différents agents de la Direction de l'Eau et de la Biodiversité à propos de l'instruction des dossiers FEDER au sein de la direction et de la mise en œuvre de la politique Biodiversité dans la collectivité (qui, comme beaucoup d'autres Directions opérationnelles, ont subi des baisses significatives dans leur budget, dans une logique d'économies dans un contexte où les dotations de l'Etat sont de moins en moins au rendez-vous).

Des collègues ont été recrutés sur la politique de l'eau notamment pour instruire des dossiers FEDER et sont trop peu nombreux pour réaliser leur mission au mieux.

D'autres agents ont été recrutés dans cette direction pour mener des missions plus particulièrement autour du schéma régional de la Biodiversité, de l'écocitoyenneté et, ces derniers mois, ils se retrouvent pour certains, avec peu d'activités, il est leur est donc demandé d'intervenir sur d'autres types de dossiers nécessitant une expertise sur les fonds européens.

Il a ainsi été mis en place, fin 2025, un cycle de formation complet sur le FEDER auquel les agents non-initiés à la question ont dû participer à la demande de leur hiérarchie. Néanmoins, il n'y a pas eu de réelle explication donnée aux agents pour s'impliquer dans ce travail ; alors que dans le même temps, un niveau soutenu de programmation et de certification FEDER est attendu afin de répondre aux obligations et aux objectifs assignés par l'Union européenne dans le cadre de la gestion du FEDER.

La CFDT reconnaît que cette aide aux collègues en forte tension sur le FEDER est nécessaire alors que les négociations du FEDER post 27 sont d'ores et déjà en cours et qu'elles augurent des perspectives peu rassurantes quant au maintien de ces politiques en faveur de

**VOTER CFDT,
C'EST VOTER POUR VOUS**

Votez en ligne du 3 au 10 décembre 2026



l'environnement dans le future génération des FESI (Fonds Européens Structurels et d'Investissement) pour la période 2028/2034. Pour autant, la CFDT se questionne sur la méthode, sur les explications données aux agents pour qu'ils se portent « volontaires », sur le fait que certains agents aident et pas d'autres.

De plus, de nouveaux dispositifs régionaux devraient être mis en place suite au vote du budget en avril, ce qui devrait permettre à certains collègues de reprendre une activité pleine sur ces sujets. Considérant ce nouvel élément, la CFDT s'interroge donc sur la capacité des agents de la DEBIO à pouvoir assumer ces dispositifs régionaux et les dispositifs européens.

Tout cela engendre des tensions, du mal être chez un certain nombre d'agents de cette direction...la CFDT demande que des solutions soient trouvées rapidement !

La CFDT sera vigilante par rapport à la réorganisation proposée au regard de ces points d'alerte.

4èmepoint porte sur le contexte international et les conséquences sur le prix de l'essence et donc sur les difficultés pour certains agents ne pouvant faire du télétravail (en EPLE et dans les services/ports/CREPS) de venir au boulot

Enfin

La CFDT souhaite vous alerter dans ce contexte international et d'augmentation du prix de l'essence, des problèmes rencontrés par les agents n'ayant pas de métier télétravaillable (EPL et autres) avec une distance domicile/travail de plus de 15 km , pour venir sur leur lieu de travail. Est-ce qu'il pourrait être prévu dans le budget voté en avril, une enveloppe exceptionnelle pour aider ces collègues ?



CST du 30 mars 2026

Intervention liminaire

Le prix du gasoil a dépassé 2€20 à la pompe. Quand le prix du carburant augmente, ce n'est pas un détail : c'est une part de plus en plus importante du salaire qui disparaît et qui va dans la poche des grands groupes.

Dans le même temps, il faut faire face à l'augmentation des loyers, alimentation, dépenses du quotidien...

Augmenter les salaires, c'est la condition pour que chacun puisse faire face aux dépenses indispensables, y compris celles liées à l'énergie. Le travail doit permettre de vivre dignement et de subvenir à ses besoins.

La CGT met sur la table plusieurs revendications.

- Des augmentations générales de salaires, y compris du point d'indice
- L'encadrement des prix de l'énergie ;
- Une fiscalité plus juste.

Au niveau de la région, On nous renvoie aujourd'hui à la révision des groupes fonctionnel en 2027, mais il n'y a pas aujourd'hui d'engagement clair sur l'augmentation du régime indemnitaire

Alors que le budget régional va être voté, la CGT rappelle sa demande d'une revalorisation du régime indemnitaire pour tous les agents, pour tenir compte de l'inflation.

Comité Social Territorial du 30 mars 2026

Questions diverses

Questions de la CFDT :

1/ Réponses aux questions transmises par mails par la CFDT

La CFDT constate ne pas recevoir de réponses à un certain nombre de courriels envoyés ces derniers mois à l'Administration ou des réponses tronquées notamment des questions posées suite à des heures d'informations syndicales dans les lycées, sur le sujet des promotions, de la GPEC, ... serait-il possible d'apporter des réponses à la CFDT et à travers elle, aux agents concernés ?

Pourrait-il être envisagé de remettre en place la réunion mensuelle OS/RH pour faire le point sur toutes les questions posées en HIS notamment ?

L'Administration est attentive aux sollicitations adressées par les organisations syndicales, dont celles de la CFDT.

Il convient toutefois de souligner que de nombreux courriels sont adressés, soit directement à la direction, soit aux différents services RH, par l'ensemble des organisations syndicales. Cette multiplicité de canaux ne permet pas toujours d'avoir une vision consolidée et partagée de l'ensemble des demandes.

Par ailleurs, le rythme et le volume des sollicitations, ainsi que les délais de réponse exigés parfois très courts, ne permettent pas aux services de traiter ces demandes dans des conditions optimales, ni de garantir des réponses complètes et sécurisées.

Dans ce contexte, et dans un souci d'amélioration du dialogue social et d'optimisation du temps de chacun, il est proposé que les questions fassent l'objet d'un recueil structuré par chaque organisation syndicale.

Ce recueil pourrait être examiné dans le cadre de réunions mensuelles dédiées entre les organisations syndicales et la DRH, permettant d'apporter des réponses globales, partagées et sécurisées, notamment sur les sujets issus des heures d'information syndicale (HIS).

Cette organisation vise à garantir une meilleure lisibilité des demandes, une qualité de réponse renforcée et un traitement plus efficace des sujets au bénéfice de l'ensemble des agents.

2/ Liste des agents dans les sites déconcentrés de la Région :

La CFDT demande une cartographie des sites de la Région et la liste des agents des services (DST, DDPE, MPO, DFP, DATL, DADR, D'emploi, ...) travaillant dans ces sites (EPL, antennes, autres sites déconcentrés). Cette question a déjà été posée à plusieurs reprises par la CFDT mais sans réponse à ce jour.

La DRH dispose de la répartition des agents par résidence administrative sans précision de l'adresse du site. Il convient donc d'évaluer notre capacité technique à réunir plusieurs bases de données afin de produire ce type d'informations dans les meilleures conditions.

Par ailleurs, la demande de cartographie des sites ainsi que de la liste des agents par service fait actuellement l'objet d'une analyse approfondie par le délégué à la protection des données (DPO).

En effet, au regard de la sensibilité des informations sollicitées, notamment celles relatives à la localisation des agents et à leur affectation, il est nécessaire de s'assurer de la conformité de toute communication avec les règles en matière de protection des données personnelles.

Une réponse sera apportée dès que ces différentes études auront permis de définir un cadre de production optimale.

3/ CDD 3 mois

La CFDT constate que depuis septembre 2025, il est proposé des CDD de 3 mois à beaucoup d'agents contractuels dans les lycées alors que certains de ces agents travaillent depuis plusieurs années pour la Région dans ces établissements. Cela crée de la précarité et cela pose question quant à la politique de déprécarisation de la Collectivité. Pour la rentrée 2026/2027, serait-il possible de proposer des contrats d'au moins 6 mois à ces agents qui remplacent des collègues sur la durée ?

La DRH poursuit les mêmes modalités de gestion des contractuels au sein des lycées que les années précédentes en adaptant la durée des contrats aux circonstances :

- La durée des contrats dépend souvent des dates d'arrêts maladie. Nous ne pouvons avoir deux agents sur le même poste.
- Sur les renforts temporaires (accroissement temporaire d'activité), la durée du contrat est effectivement davantage variable et liée au motif de renfort.
- Pour les CDD sur postes vacants, nous sommes amenés à publier puis acter une mobilité ou une déprécarisation. Faire un contrat de 6 mois ou 1 an serait bloquant et verrouillerait le support de poste et le système de mobilité au fil de l'eau.

4/ GPEC

Suite à la réunion du groupe de travail du 16/12, qu'en est-il de l'avancée des travaux sur le sujet ?

La CFDT réitère sa demande de transmission du projet de référentiel métiers et sollicite l'organisation d'un groupe de travail avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, la CFDT a connaissance de directions sollicitées pour remplir un tableau sur leurs missions, compétences. Pour en faire quoi ? Est-ce une demande formulée à toutes les directions ? Est-ce en lien avec le travail de KPMG sur le référentiel métiers ?

Enfin, pourquoi tous les agents n'ont-ils pas accès au référentiel métiers sous foederis ?

Suite à la réunion du groupe de travail du 16 décembre, les travaux relatifs au référentiel métiers se poursuivent actuellement dans le cadre de l'accompagnement confié au cabinet KPMG.

Dans la continuité des échanges intervenus lors de cette instance, il est rappelé que ce travail vise à disposer d'une cartographie actualisée et partagée des métiers, pouvant donner lieu, le cas échéant, à des ajustements à la marge (créations, suppressions ou fusions de certains métiers) afin de refléter au mieux les réalités d'exercice et les évolutions des organisations.

Dans cette perspective, différentes séquences de travail et de concertation seront progressivement organisées. Elles associeront l'encadrement ainsi que les agents concernés, sous des formats adaptés (temps d'échanges dédiés, groupes métiers, et/ou consultations numériques), afin de garantir une appropriation large et progressive des travaux.

S'agissant des organisations syndicales, les premières fiches métiers consolidées leur seront transmises en amont de la phase de concertation auprès des agents, conformément à la méthode de travail partagée.

Par ailleurs, concernant les sollicitations adressées à certaines directions relatives à leurs missions et compétences : cette démarche n'a pas de lien avec les travaux conduits par la DRH/KPMG sur le référentiel métiers et n'en constitue pas une déclinaison. Elle peut relever d'une démarche propre aux directions évoquées..

Enfin, tous les agents ont accès au référentiel métier (logiciel foederis) sous format pdf :

- Rubrique « Référentiels - Consultation »
- Sous-rubrique « Référentiel Métiers »

5/ Formation

Les agents reçoivent fréquemment des mails annonçant des places disponibles en formation. Nous constatons sur les fiches descriptives, la « restriction » de certaines formations aux agents siège et ports. Exemple : « HDF Word: conception d'un document agents des Services et Ports », nous ne voyons pas de formation sur le même sujet pour les agents des lycées ; y aurait-il des FIO mobilisables pour du Word débutant ? (au CNFPT, cela est proposé en formation à distance).

Pourquoi ces formations avec des places disponibles ne sont-elles pas ouvertes à tous ?

Chaque mois, le service formation informe les agents, par le biais d'un message intitulé « Last minute », des places disponibles sur des sessions de formation prévues dans les 2 mois.

L'objectif de cette communication est de compléter les sessions déjà programmées.

À cette fin, deux messages distincts sont diffusés :

- l'un à destination des agents de la communauté des lycées,
- l'autre à destination des agents des services,

Chacun précisant les formations métiers concernées ainsi que les places encore disponibles.

Une formation spécifique dédiée aux agents des lycées « Informatique de base et intranet, messagerie Outlook et outils Région » est déployée sur le territoire.

6/ Stagiaires

La CFDT s'interroge sur les durées de stages proposés notamment aux élèves de Master, 3 ou 4 mois, ce n'est pas suffisant pour avoir des Masters 2. Pourquoi les durées sont-elles réduites ? Pourquoi moins de stages proposés dans chaque direction ?

La DRH poursuit les mêmes modalités de gestion des stages gratifiés que les années précédentes en adaptant la durée des stages à la durée demandée par le stagiaire et les besoins des directions.

Un recensement des offres de stages est effectué auprès de l'ensemble des pôles et directions au regard des besoins ce qui permet de mettre en œuvre les offres de stages gratifiés. En outre des stages non gratifiés et de seconde sont également proposés.

Le nombre de stages gratifiés en 2026 devrait être sensiblement le même qu'en 2025.

7/ Mobilis

Est-il possible d'avoir un point sur la mise en place de ce dispositif ? Combien de demandes ? Quelle communication sur le sujet ?

Le dispositif MOBILIS a été présenté en EDG le 24 mars 2026. L'équipe recrutement a travaillé à sa mise en œuvre opérationnelle. Les directions vont pouvoir faire remonter les besoins et en cas de validation, nous publierons les 1ères offres, disponibles sur Léo.

Foederis et léo interconnexion

La communication sortira dès ce lundi 30 mars, avec la création d'une rubrique dédiée sur Léo, un article général présentant le dispositif ainsi qu'une FAQ.

8/ Retraite progressive

Quelle communication sur le sujet ? Est-il possible d'avoir un point sur le nombre de demandes ? Combien de réponses positives ? Quels retours des agents concernés ?

Dès 2023, le service retraite de la DRH a mis en place une communication en proximité avec les agents afin de les informer au mieux sur ce nouveau dispositif :

- Les équipes du service Retraite ont présenté ce dispositif lors des 22 réunions d'information consacrées à la réforme des retraites en 2023, qui se sont déroulées sur les territoires, au sein des lycées et services.
- Un stand Retraite est présent sur chaque « Salon RH près de chez vous » pour une information sur mesure
- Un article détaillé est disponible sur l'intranet Léo, permettant d'éclairer les agents sur les conditions, les modalités et les étapes à suivre.

Vous pouvez le consulter via le lien suivant :

https://leo.hautsdefrance.fr/jcms/p_5986402/changer-de-rythme-en-douceur-la-retraite-progressive-mode-d-emploi

- les gestionnaires retraite se tiennent à la disposition des agents pour les accompagner individuellement dans leurs démarches et répondre à leurs questions.

À ce jour, 31 agents ont souhaité bénéficier d'une retraite progressive depuis le 1er janvier 2024, et 45 agents supplémentaires depuis le 1er septembre 2025, grâce à l'ouverture du dispositif dès 60 ans. Les agents concernés optent majoritairement pour un temps partiel à 80%.

Un courrier a également été adressé en octobre 2024 aux agents déjà à temps partiel soumis à autorisation et remplissant les conditions d'âge pour prétendre à ce dispositif. Toutefois, seuls 2 agents ont pris contact avec le service afin d'engager une demande de retraite progressive.

Enfin, au regard des premiers retours des agents concernés, la retraite progressive apparaît comme un dispositif apprécié, permettant d'aménager en douceur la fin de carrière, de mieux concilier activité professionnelle et projet personnel, et d'aborder la transition vers la retraite de manière plus sereine.

9/ Guide RH

A quelle échéance le « qui fait quoi RH » sera-t-il de nouveau accessible sur Leo ?

Le « qui fait quoi » est actuellement travaillé pour refléter le plus clairement possible la nouvelle organisation de la DRH. Cette nouvelle organisation a pour ambition un accueil personnalisé et met en lumière le référent RH, dans une logique un agent/un référent RH.

Notre volonté est de mettre à disposition de nouveau format au retour des congés de printemps 2026.

Dans l'attente, l'ensemble des collègues de la DRH restent disponibles pour chaque agent.

La plateforme « Allo DRH » est également la porte d'entrée privilégiée pour les agents afin d'identifier le bon interlocuteur.

10/ Point sur les chauffeurs de bus et cumul d'activité

Ce dispositif va-t-il être poursuivi considérant les difficultés de mise en place au niveau national ?

Un projet de décret portant sur la pérennisation de la possibilité pour les fonctionnaires d'exercer le cumul d'activité avec l'emploi de conducteur de transport scolaire est en cours d'examen par les différentes instances consultatives obligatoires avant l'examen par le Conseil d'Etat.

Il sera examiné par le Conseil National d'Evaluation des Normes (CNEN) début avril.

Même si les organisations syndicales ont émis un avis défavorable face au projet de décret présenté au Conseil commun de la fonction publique estimant que le bilan quantitatif de l'expérimentation n'est pas suffisamment concluant pour caractériser l'opportunité de le pérenniser, nous défendons fièrement cette exception Hauts-de-France qui met en avant notre Région.

Ainsi, le Vice-Président Christophe Coulon a écrit à l'ensemble des membres de la CNEN, ainsi qu'à la Présidente de Régions de France pour témoigner que, même si cette opportunité n'a pas forcément prospéré dans toutes les régions, elle a suscité en Hauts-de-France une adhésion massive. C'est une volonté politique forte, soutenue par les agents eux-mêmes et par les transporteurs, pour que ce dispositif puisse être pérennisé au service de nos territoires.

11/ Liste des agents en situation de travail isolé

La CFDT réitère sa demande de recevoir la liste des agents en situation de travail isolé et demande un point sur les actions mises en place/moyens mis à disposition pour les agents concernés.

Une expérimentation est en cours pour tester un dispositif. L'identification des agents en cours

12/ Prévoyance / mutuelle

Il semblerait que les agents ayant souscrit les contrats mutuelle/prévoyance n'aient pas de retour de leur contrat signé, ne sont pas destinataires des conditions du contrat, et ne les trouvent pas dans l'espace adhérent, ni sur léo. Serait-il possible que tous les agents reçoivent leurs contrats par courrier et en attendant, de mettre le contenu des contrats type sur Leo ?

Chaque adhérent est destinataire de la part de la MNT d'un certificat d'adhésion et non d'un contrat signé.

Les éléments relatifs à la prévoyance viennent d'être mis en ligne sur Léo. S'agissant des documents liés à la couverture santé, ceux-ci sont actuellement en cours de finalisation avec la MNT. Un dernier rendez-vous est prévu à cet effet la semaine du 30 mars. Par ailleurs, chaque nouvel adhérent reçoit systématiquement la notice du contrat de prévoyance ainsi que le détail des garanties santé. Nous ne manquerons pas de vous tenir informée dès la mise à disposition complète des documents.

13/ Réorganisation

Serait-il possible de transmettre un bilan de la réorganisation du pôle PCAI (DIGA, DSPO, DRH) ? La CFDT a des retours questionnant de collègues de ces directions sur la mise en œuvre des nouvelles organisations.

La DIGA, la DSPO et la DRH ont fait l'objet de passages en instances selon des calendriers distincts.

S'agissant des directions DIGA et DSPO, le projet de réorganisation a été présenté au CST du 28 avril 2025 et s'est traduit par un arrêté collectif prenant effet au 1er septembre 2025. Pour la DRH, la réorganisation a été présentée au CST du 23 juin 2025, avec une mise en œuvre effective fixée au 1er janvier 2026.

Conformément à la méthodologie relative aux changements organisationnels validée lors du CST du 7 octobre 2024, il est prévu qu'un bilan de mise en œuvre soit réalisé afin d'en apprécier les effets, les ajustements éventuels et les conditions de mise en œuvre opérationnelle.

Dans cette dynamique, depuis la mise en place de ces nouvelles organisations, des échanges avec les équipes se déroulent de manière continue afin d'optimiser les modalités organisationnelles et donneront lieu à un bilan d'ici 8 à 10 mois.

14/ Suivi des fonds européens

La CFDT s'inquiète des moyens alloués aux directions, services en charge des fonds européens, de l'instruction à l'audit... des agents indiquent être « débordés » et d'autres indiquent être « obligés par leur hiérarchie » d'instruire des dossiers fonds européens alors qu'ils n'ont pas été recrutés pour cette mission.

Y a-t-il un regard particulier sur ces agents et entités?

La collectivité est pleinement attentive aux conditions d'exercice des missions liées à la gestion des fonds européens, qui mobilisent des compétences spécifiques et un haut niveau d'exigence, de l'instruction jusqu'aux phases de contrôle et d'audit.

Les effectifs sont calibrés aux besoins identifiés dans le cadre des dialogues de gestion réguliers menés conjointement par la direction Europe (DEU) et la direction des ressources humaines (DRH).

En complément, les managers de proximité et les services de la DRH restent à l'écoute des situations individuelles.

Questions de la CGT :

15/ Equipes mobiles travaux

La CGT s'inquiète des postes vacants non ouverts au recrutement au sein des équipes mobiles travaux :

Pourrait-on connaître la vision de Monsieur le Président concernant la régie au sein du Conseil régional, en particulier en ce qui concerne les équipes mobiles Travaux ?

Pourrait-on également connaître la stratégie RH qui découle de cette vision ?

La Région a fait le choix de maintenir une régie pour la maintenance du patrimoine des établissements publics d'enseignement de sa compétence, portée à la fois par la Direction Equipements et Patrimoine des Lycées (DEPL) pour la maintenance de niveau 2 et par les ATTE en poste dans les établissements pour la maintenance de niveau 1. Un guide de répartition des charges de maintenance a ainsi été rédigé et partagé avec les directions des établissements. Il décrit précisément la répartition des responsabilités en matière de maintenance entre ce qui relève des établissements et ce qui relève de la Région. Cette organisation permet une meilleure fluidité et collaboration entre les acteurs intervenant sur les différents niveaux de maintenance, qu'il s'agisse des ATTE au sein des établissements, des équipes mobiles travaux ou des entreprises, dans un objectif d'efficacité de l'action régionale patrimoniale.

La DEPL est organisée en 3 unités territoriales, elles-mêmes divisées en subdivisions correspondant à un territoire géographique. Chaque subdivision regroupe des chargés d'opérations et un secteur Régie se composant des équipes mobiles travaux (EMT) de son secteur et dispose de l'ensemble des leviers lui permettant de gérer et entretenir le patrimoine des établissements de son périmètre. Elle assure une veille patrimoniale, propose un programme annuel de travaux de rénovation maintenance pour les établissements qui lui sont

rattachés, et gère les opérations de maintenance ou de maintien du patrimoine à volume financier et/ou de complexité technique ou d'ordonnancement variable, en s'appuyant sur ses équipes mobiles ou sur des entreprises.

La population des équipes mobiles travaux fait face à un nombre croissant de départs en retraite, mais aussi d'agents en cessation progressive d'activité. Face à cette situation il a été décidé de lancer 10 publications sur des postes d'agent d'intervention du bâtiment, en ciblant prioritairement 9 équipes mobiles travaux dont les effectifs se sont beaucoup réduits et dont l'éventail de compétences mobilisables s'est fortement restreint, ne permettant plus d'intervenir dans de bonnes conditions.

16/ Intempéries du 7 janvier

Lors du dernier épisode neigeux, la collectivité a demandé le 7 janvier aux managers des lycées d'éviter au maximum de faire venir les agents pour des raisons de sécurité (alerte orange dans les 5 départements). Par conséquent, de nombreux lycées ont donc décider ne pas faire déplacer les agents et leur ont fait savoir qu'ils devaient rester chez eux. Il n'était pas question de récupération des heures dans la communication de la collectivité. Or, aujourd'hui la collectivité demande la récupération des heures non effectuées. Pour la CGT, si l'absence est à la demande de l'employeur et indépendante de la volonté de l'agent, la collectivité ne doit pas demander une récupération des heures non effectuées. Nous vous demandons donc de revenir sur cette décision qui est très mal perçue par nos collègues.

https://leo.hautsdefrance.fr/jcms/p_6227899/alerte-meteo-neige/verglas-retrouvez-les-consignes-pour-mercredi-7-janvier-2026

Les modalités de récupération des heures non travaillées lors de l'épisode neigeux ont été explicitement précisées dès le 6 janvier. La consigne du 7 janvier s'inscrivait dans la stricte continuité de ce dispositif, visant à garantir la sécurité des agents face à l'alerte orange sans pour autant caractériser une dispense d'activité. À ce jour, la majorité des agents des lycées a déjà procédé à la récupération de ces deux journées ; par souci d'équité et de cohérence avec le cadre fixé initialement, les modalités posées et partagées en janvier sont maintenues.

Questions de la FA :

17/ Lors du CST du 6 octobre 2025, nous avons voté pour le temps de travail l'application de la formule 3bis. Celle-ci permet aux agents de disposer de deux journées par mois au lieu des quatre demi-journées. Le syndicat FA a été interpellé par plusieurs agents au sujet de l'attribution du nombre de chèques déjeuner.

En effet, il nous paraît tout à fait incohérent de continuer à retirer quatre chèques déjeuner par mois alors que les agents ne sont pas absents que deux jours.

Le Président a toujours dit qu'il ne devait pas y avoir de perte de pouvoir d'achat pour ses agents.

Nous demandons donc à ce que le nombre de chèques déjeuner décomptés soit au réel des absences et non basé sur la formule 3 déjà existante.

Sur la base des échanges sur le sujet et des éléments déjà transmis par les services de la DRH, une étude complémentaire est en cours pour vérifier la logique hebdomadaire ci-dessus à la règle du forfait annuel régissant l'attribution des titres restaurant.

18/ Le contexte géopolitique actuel fait que nous subissons la hausse du prix du carburant, ce qui impacte les collègues ne pouvant utiliser les véhicules de fonction ou les transports en commun. Le Syndicat FA demande la possibilité de revoir le montant de la prise en charge des frais kilométriques le temps de cette forte augmentation.

Cette préoccupation est pleinement partagée par la collectivité dans le contexte géopolitique actuel et les conséquences concrètes que la hausse des prix du carburant peut avoir sur les agents.

Toutefois, la prise en charge des frais kilométriques dans la fonction publique territoriale est strictement encadrée par des dispositions réglementaires nationales.

Plus précisément, ces modalités sont définies par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 relatif aux frais de déplacement des personnels des collectivités territoriales, ainsi que par l'arrêté du 14 mars 2022 fixant les taux des indemnités kilométriques.

Ces textes prévoient des montants forfaitaires, variables selon la puissance du véhicule et la distance parcourue.

Ces montants s'imposent aux collectivités territoriales, qui ne disposent pas de marge de manœuvre pour les revaloriser de manière unilatérale.

Dans ce cadre, et afin de maîtriser les coûts pour les agents, il est important de rappeler la nécessité de privilégier, chaque fois que cela est possible, l'utilisation des transports en commun ainsi que des véhicules de la flotte de la collectivité ou mis à disposition à l'échelle régionale.

Enfin, au-delà de cette question spécifique, la DRH reste pleinement mobilisée pour accompagner les agents confrontés à des difficultés, notamment financières, en lien avec leur situation personnelle. À ce titre, les assistantes sociales de la collectivité peuvent être sollicitées pour proposer un accompagnement individualisé et adapté.

19/ Lors de la réorganisation du Département du Numérique éducatif de la DDPE et lors du passage aux formules « classiques » présentées en CST, il a été mis en avant la possibilité pour les agents des équipes mobiles du numérique éducatif d'accéder au télétravail.

La FA vous avait alerté à plusieurs reprises avant ce vote sur l'interdiction faite aux agents de pouvoir accéder au télétravail. Nous constatons à ce jour que cela continue. Les agents du Département du Numérique éducatif se voient refuser de télétravailler.

Le Syndicat FA souhaite que les demandes de télétravail soient enfin acceptées afin de respecter les résultats des votes en instances

Demande en cours d'examen par la direction.