



CST du 18 septembre - Interventions CGT

Point 3 : organisation direction finances :

La CGT prend acte du projet de réorganisation de la Direction des finances, dont la mise en œuvre est prévue au 1er octobre 2026. L'administration justifie cette évolution par la nécessité de renforcer le pilotage stratégique, la sécurisation financière, la prospective et l'efficacité de l'organisation, dans un contexte budgétaire contraint.

Pour la CGT, une réorganisation ne peut toutefois pas être appréciée uniquement sous l'angle de « l'efficacité » ou de la rationalisation. Elle doit d'abord être évaluée au regard de ses conséquences concrètes sur les agents, leur charge de travail, les conditions d'exercice de leurs missions et la qualité du service rendu.

Le projet crée deux directions déléguées : l'une consacrée à la stratégie et à la sécurisation, l'autre au budget. Il réorganise plusieurs services, fusionne certaines structures, en supprimant d'autres et procède à différents redéploiements de postes.

La CGT relève d'ailleurs que l'administration affirme elle-même que le diagnostic réalisé auprès des agents a fait ressortir la nécessité de préserver une certaine stabilité dans les équipes et de résoudre les « irritants du quotidien ».

Nous considérons que cet engagement doit maintenant se traduire concrètement en matière d'effectifs.

Un point majeur pour la CGT : la paie des assistants familiaux

Le rapport reconnaît que l'activité de la section concernée est majoritairement consacrée à la gestion des opérations de paie des assistants familiaux, et surtout que cette activité présente une « complexité » et un « caractère stratégique » nécessitant un accompagnement spécifique.

Pour la CGT, ce constat doit avoir pour conséquence logique : le renforcement des moyens humains consacrés à cette mission. Et là, au contraire, vous proposez de redéploier deux de ces agents dans une autre section.

La paie constitue un sujet extrêmement sensible. Derrière chaque anomalie ou retard, il y a un assistant familial et une famille qui doivent assumer leurs dépenses quotidiennes. La sécurisation de la paie doit donc être considérée comme une priorité.

L'objectif doit être clair : sécuriser la paie, réduire les erreurs, améliorer les délais de traitement et permettre aux agents de la section de travailler dans de bonnes conditions.

Il serait contradictoire de reconnaître cette complexité sans donner à la section les moyens humains nécessaires pour y répondre.

C'est pourquoi, la CGT demande que ces deux postes B restent affectés à la section pilotage salarial des AF et attire l'attention sur la création de la nouvelle section Insertion-Autonomie-Enfance, issue notamment de la fusion de deux sections dont le rapport reconnaît explicitement que les équipes ont été « amoindries au fil du temps ».

Cette formulation est importante : elle confirme que les effectifs de ces secteurs se sont progressivement réduits.

La CGT demande également le maintien du renfort des deux postes au sein de la section Insertion-Autonomie-Enfance.

Il ne doit pas être question de choisir entre le renforcement de la paie des assistants familiaux et celui de cette nouvelle section.

Notre demande est donc cumulative :

Le Maintien de 2 agents de catégorie B pour la section Pilotage salarial des assistants familiaux et le

maintien du renfort de 2 postes dans la section Insertion-Autonomie-Enfance.

Ces moyens doivent permettre de sécuriser les deux organisations et non d'opérer un simple jeu de vases communicants entre services.

Le rapport prévoit plusieurs transformations de fonctions et redéploiements. La CGT sera particulièrement attentive à ce qu'aucun agent ne subisse de dégradation de sa situation individuelle à l'occasion de cette réorganisation.

Le document prévoit un réexamen de l'IFSE pour certaines mobilités liées à la réorganisation lorsqu'elles entraînent notamment une perte de NBI ou un changement de classement des fonctions.

Pour la CGT, aucun agent ne doit perdre financièrement du fait d'une réorganisation décidée par l'employeur. Nous demandons donc une garantie individuelle sur le maintien de la rémunération et un suivi des situations concernées.

La CGT peut entendre la volonté de rendre l'organisation de la Direction des finances plus lisible et de sécuriser les processus financiers. Mais une organisation ne peut être véritablement sécurisée sans sécuriser les moyens humains qui permettent son fonctionnement.

Le rapport évoque la nécessité de préserver les équipes, de renforcer l'accompagnement et de traiter les difficultés quotidiennes. Il reconnaît également la complexité stratégique de la paie des assistants familiaux et l'affaiblissement antérieur des effectifs de certaines sections.

La CGT demande donc que le projet soit complété par des engagements précis sur les effectifs.

La CGT demande également qu'un bilan de la nouvelle organisation soit présenté au CST dans les six prochains mois, avec notamment les effectifs réellement présents, les postes vacants, la charge de travail, les éventuelles heures supplémentaires, l'absentéisme et les difficultés rencontrées par les agents.

On ne sécurise pas les finances du Département en fragilisant les équipes qui les font fonctionner.

En l'état, La CGT vote contre cette réorganisation.



CST du vendredi 18 septembre 2026

Point 4 Réorganisation de la DEC

Le rapport présente une transformation importante de la Direction de l'Éducation et des Collèges, avec une mise en œuvre envisagée dès le 1er novembre 2026. La CGT constate que l'administration justifie cette évolution par la recherche d'une organisation plus opérationnelle, plus experte, plus transversale et plus efficiente. Vous affirmez également que cette réorganisation doit contribuer à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des agents de la direction et des agents départementaux affectés dans les collèges.

Sur le principe, la CGT ne peut qu'être favorable à une organisation permettant davantage de proximité, de lisibilité et d'accompagnement. Mais une réorganisation ne peut pas être appréciée uniquement à travers un nouvel organigramme. Elle doit être examinée au regard de ses conséquences concrètes sur les missions, les responsabilités, la charge de travail, les conditions de travail et les perspectives professionnelles de chaque agent.

Pour les chargés de missions éducations, chargés restaurations et aussi les autres collègues dans le cadre de leurs missions, ont besoin d'un véhicule de service avec remisage à domicile car à ce jour le nombre de véhicule attribué en pool est insuffisant.

Le rapport indique que la démarche aurait été coconstruite et que les agents rencontrés auraient participé à la réflexion. Il prévoit également un plan d'accompagnement au changement pendant toute l'année scolaire 2026-2027. Pour la CGT, il faudra donc préciser combien d'agents ont réellement été associés, dans quelles conditions et comment leurs remarques ont été intégrées au projet final.

La réorganisation ne consiste pas seulement à changer les noms des services. Des missions sont transférées, regroupées ou redéfinies. Une nouvelle mission transversale « appui, stratégies et coordination des dynamiques territoriales » est notamment créée et regrouperait dix agents, dont les sept chargés de mission éducation.

Le service restauration scolaire devient par ailleurs le service restauration durable et égalité des chances, avec notamment l'intégration d'un nouveau champ relatif à l'hébergement et aux internats, tandis que certaines fonctions financières sont transférées.

Le service accompagnement des métiers devient, quant à lui, le service accompagnement des ressources et proximité. Son périmètre est particulièrement important puisqu'il concerne plus de 2 200 agents répartis sur 122 sites et près de 250 encadrants pour lequel

la collectivité n'a aucune autorité.

Il doit notamment intervenir sur les effectifs, l'absentéisme, les remplacements, les métiers, la pénibilité, les emplois du temps, les EPI accessoires, les entretiens professionnels, les avancements, les promotions et certains dossiers disciplinaires.

Pour la CGT, une question centrale doit donc être posée : les moyens humains sont insuffisants et pas réellement proportionnés à l'étendue des missions et au nombre d'agents concernés ? Qu'en est-il des fiches de poste ? C'est, selon nous, un point insuffisamment précisé dans le rapport.

La CGT demande clairement :

Les fiches de poste des agents vont-elles évoluer dans le cadre de cette réorganisation ?

Lorsque des missions sont transférées, que des périmètres évoluent, que de nouvelles responsabilités apparaissent ou que les rattachements hiérarchiques changent, les agents doivent savoir précisément ce que seront leurs missions demain.

Comment demander aux agents de se projeter dans une nouvelle organisation sans disposer au préalable de leur future fiche de poste ?

La CGT demande donc que l'administration communique, avant la mise en œuvre effective de la nouvelle organisation, les fiches de poste actualisées des agents concernés, avec une identification claire :

des missions qui restent inchangées et de celles qui évoluent ;

des nouvelles missions et responsabilités ;

des éventuels changements de rattachement hiérarchique ;

de l'impact sur la charge de travail et les conditions d'exercice ;

des compétences nouvelles éventuellement demandées et des formations correspondantes ;

des conséquences éventuelles sur le régime indemnitaire, la NBI, le niveau de responsabilité ou les perspectives de carrière.

Cette question est d'autant plus importante que l'administration prévoit une entrée en vigueur de l'organisation au 1er novembre 2026.

Plusieurs évolutions reposent sur des redéploiements de postes, notamment dans le service accompagnement des ressources et proximité et dans le futur service pilotage, financements et appui aux collègues.

La CGT demande donc à connaître précisément le tableau des effectifs avant/après, poste par poste : postes créés, supprimés, transformés, redéployés, vacants ou pourvus.

Une mutualisation peut améliorer le fonctionnement, mais elle ne doit pas devenir une manière de faire davantage avec des effectifs constants ou réduits, au risque de déplacer les difficultés d'un service vers un autre.

Le rapport reconnaît l'importance d'un accompagnement de proximité des ATTEE et prévoit que le nouveau service soit l'interface opérationnelle entre la DRH et les réalités rencontrées dans les collègues. L'administration indique également vouloir mieux prendre en compte les métiers et leur pénibilité et prévenir l'usure professionnelle.

Pour la CGT, ces orientations devront produire des résultats concrets dans les établissements : remplacement des absences rapide, effectifs adaptés aux charges réelles avec vérification des pourcentages des tâches réelles), prévention de l'usure professionnelle, prise en compte de la pénibilité, accompagnement des agents et résolution rapide des difficultés rencontrées avec les autorités fonctionnelles.

Le rapport prévoit également une future cartographie des responsabilités entre la DRH et le service accompagnement des ressources et proximité afin d'éviter les redondances. Pourquoi cette cartographie n'est-elle pas déjà finalisée avant la consultation du CST ? Les agents doivent savoir précisément qui fait quoi et à qui ils devront s'adresser.

Vous connaissez d'ailleurs la position claire de la CGT : les agents des collègues doivent être gérés directement par la RH. Nous demandons que les personnels de la DEC ayant les compétence RH soient transférés et sous l'autorité direct du service des RH !

Pour la CGT, plusieurs réponses doivent être obtenues avant la mise en œuvre :

Quelles fiches de poste seront modifiées et quand seront-elles communiquées ?

Quel est le tableau précis des effectifs avant/après ?

Quels postes changent réellement de missions ou de rattachement ?

Quels moyens supplémentaires accompagnent les nouvelles missions ?

Une évaluation de la charge de travail a-t-elle été réalisée ?

Quelles garanties sont apportées sur le maintien des rémunérations, NBI et régimes indemnitaires ?

Comment seront accompagnés les agents qui ne souhaitent pas rejoindre les nouvelles fonctions proposées ?

Le bilan de la réorganisation sera-t-il présenté aux représentants du personnel après sa mise en œuvre ?

La CGT peut entendre la nécessité de faire évoluer une organisation mais les agents ne doivent pas découvrir leur future mission après l'adoption du nouvel organigramme. Une organisation réellement coconstruite suppose que chacun connaisse son futur positionnement, ses missions, son encadrement et ses conditions de travail.

Dans l'état et en conséquence, la CGT votera contre ce projet



CST du vendredi 18 septembre 2026

Point 5 réorganisation D2AJ

Le projet présenté vise à fusionner deux entités afin de constituer un service des achats et de la commande publique unique. L'administration justifie cette évolution par la sécurisation juridique et financière, l'amélioration de la performance économique, la création d'un interlocuteur unique et la simplification des processus.

Pour la CGT, ces objectifs organisationnels peuvent s'entendre. Mais notre analyse doit surtout porter sur les moyens humains réellement accordés au futur service et les conséquences de la réorganisation pour les agents.

La situation actuelle montre déjà plusieurs vacances de postes : 1 gestionnaire achats, 1 gestionnaire assurances et 1 chargé d'accompagnement aux achats publics sont notamment indiqués comme vacants.

Or, plutôt que de profiter de la réorganisation pour renforcer les équipes, le projet prévoit plusieurs mouvements.

Le poste vacant de gestionnaire achats serait transformé en poste de gestionnaire marché. Le poste d'attaché correspondant au chef de service de la commande publique, également vacant, serait redéployé au sein de la direction. Surtout, trois supports budgétaires correspondant à des postes vacants seraient rendus : un gestionnaire assurances, un chargé d'accompagnement aux achats publics et un chargé de mission assurances.

Pour la CGT, c'est précisément là que se situe le problème.

Un poste vacant n'est pas nécessairement un poste inutile. Le fait qu'un emploi ne soit momentanément pas occupé ne démontre pas que les missions correspondantes ont disparu.

L'administration affirme que ces trois postes ne seraient « pas nécessaires dans la nouvelle organisation ». La CGT demande donc la démonstration précise de cette affirmation.

Sur qui sont dispatchées les missions exercées ou qui auraient dû être exercées par ces 3 postes ?

Sont-elles supprimées, transférées ou réparties entre les agents restants ?

Une évaluation des charges de travail a-t-elle été réalisée ?

Fusionner deux services ne doit pas signifier réduire les effectifs !

La CGT sera particulièrement attentive au risque classique d'une réorganisation : mutualiser les structures pour finalement mutualiser la pénurie de personnel.

Le document affiche comme objectifs la sécurisation juridique et financière, la performance économique et un meilleur accompagnement des directions. Mais ces ambitions nécessitent des agents en nombre suffisant.

Il serait contradictoire de demander au futur service d'être plus performant, plus réactif et plus sécurisant, tout en supprimant des capacités humaines au seul motif que certains postes sont aujourd'hui vacants.

La CGT demande notamment :

Quelle est l'économie budgétaire réalisée avec la restitution des trois supports ?

Pourquoi ces postes sont-ils considérés comme « non nécessaires » ?

Quelle étude de charge le démontre ?

Que deviennent précisément ses missions ? Quelle charge supplémentaire pour les agents restant en poste ?

Le redéploiement du poste d'attaché répond-il à un besoin identifié et vers quelles missions ?

Un bilan de cette organisation avec les fiches de postes et la répartition des charges de travail seront-ils présentés au CST ?

Le rapport précise seulement que des échanges individuels ou collectifs ont été menés avec les agents concernés. La CGT souhaite connaître le retour réel de ces agents : ont-ils exprimé des inquiétudes sur les effectifs, la répartition des missions ou leur charge de travail, et quelles réponses leur ont été apportées ?

Sans surprise, dès lors qu'une réorganisation se traduit par des postes gelés, supprimés ou des supports budgétaires rendus, la CGT ne peut pas cautionner cette logique. Un poste vacant n'est pas un poste inutile. Avant de supprimer des moyens humains, l'administration doit démontrer que les missions ont réellement disparues et non qu'elles soient simplement reportées sur les agents restants.

La CGT demande des moyens humains à la hauteur des missions et refuse que les réorganisations servent de variable d'ajustement budgétaire. En conséquence, la CGT votera CONTRE cette réorganisation.



CST du vendredi 18 septembre 2026

Point 6 réorganisation Dir com

La CGT a demandé le report du dossier de réorganisation de la direction de la communication car :

Nous n'avons pas la totalité des informations nécessaires pour l'ensemble de la réorganisation de la direction du château d'Hardelot et de l'événementiel,

Nous n'avons pas eu de réponse sur le résultat de la réflexion sur la création d'un chef de projet numérique qui pour nous relève bien de la direction de la communication et il faut toujours un chef de projet numérique pour encadrer des développeurs tout comme c'est le cas à la DSN,

Nous n'avons pas eu de réponse sur le résultat de la réflexion sur la création de poste d'un RAN (réfèrent accessibilité numérique) qui pourtant est une obligation réglementaire. Pour rappel, l'article 47 de la loi handicap de 2005 concerne "les outils de communications" numériques : site web, post Réseaux Sociaux, vidéo, documents etc., soit la majorité de ce qui sort de la dircom. En effet, la nomination d'un RAN dont le rôle principal est la réalisation du Schéma Pluriannuel d'Accessibilité Numérique (SPAN) sur 3 ans qui doit être daté et contenir ce que la collectivité met en place pour le respect de la loi handicap de 2005 sur l'accessibilité numérique (moyen humain, financier, audit, formations etc..) ainsi que l'identité du RAN (positionnement et mission incluses). Le SPAN doit présenter les mesures mises en place pour l'année à venir et non celle passée etc.

Actuellement, le SPAN du département est caduc et la collectivité risque des sanctions.

Pour la CGT, l'absence d'une mission référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) et la non nomination d'un RAN est une aberration, 20 ans après la loi handicap et alors même que la collectivité se targue de faire "tant de chose" pour les personnes en situation de handicap...

Cette réorganisation semble trop précipitée, les agents ont le sentiment qu'il n'y a pas de réelle amélioration à part rajouter du millefeuille, ils n'ont pas eu les fiches de postes, pas d'articulations, pas de feuille de route, pas de stratégie de com d'ici la fin du mandat...

La CGT considère que le projet présenté ne permet pas, en l'état, aux représentants du personnel ni aux agents concernés de mesurer précisément la plus-value, les améliorations,

les conséquences réelles de la réorganisation sur les missions, les postes, la nouvelle répartition des charges de travail et les rémunérations.

Le calendrier renforce cette difficulté : l'avis du CST est sollicité le 18 septembre pour une mise en œuvre envisagée dès le 1er octobre 2026, soit moins de deux semaines plus tard. Cette réorganisation est aussi précipitée et incomplète... Comment statuer alors même que la situation sur la réorganisation du château d'Hardelot n'est pas tranchée ! Nous avons donc demandé le report de cette réorganisation.

Le rapport affirme qu'une démarche participative a été engagée depuis l'été 2025, avec des échanges avec les agents, des groupes de travail et des restitutions. Il indique également que certains agents ont bénéficié d'entretiens individuels sur leur situation dans la future organisation. Pour autant, la question essentielle demeure : comment demander aux agents de se projeter sans disposer de leurs futures fiches de poste ?

Le tableau des mouvements montre pourtant des transformations parfois importantes :

Un chargé de conception-rédaction devenant chargé de mission coordination des plans de communication,

Un chargé de gestion de catégorie C devenant chef de bureau pesé B mais qui encadrera un catégorie A,

Un agent événementiel de catégorie C devenant coordinateur de projets événementiels pesé B,

ou encore un chef de service conception-rédaction devenant chargé de mission diffusion-évaluation.

Quelles missions sont ajoutées, supprimées ou nouvellement réparties ?

Quelle sera la charge de travail correspondante ?

Quel sera le niveau de responsabilité réel ?

Les agents ont-ils donné leur accord aux évolutions présentées ?

Les nouvelles fiches de poste n'ont pas été remises aux agents avant le CST.

Quelle procédure sera mise en œuvre lorsqu'un agent ne souhaitera pas rejoindre les nouvelles fonctions proposées ?

Pour la CGT, un intitulé de poste dans un organigramme ne peut pas remplacer une fiche de poste précise.

Le rapport crée ou renforce plusieurs fonctions : coordination des plans de communication, diffusion-évaluation, direction artistique transversale et chargés de communication davantage positionnés comme interfaces avec les directions de politiques publiques.

Il s'agit donc d'une transformation qui ne porte pas uniquement sur l'organigramme : le contenu même du travail évolue.

Or, la CGT ne trouve pas dans le rapport d'étude détaillée permettant de comparer clairement :

Missions actuelles → missions futures → effectifs nécessaires → charge de travail correspondante.

C'est pourtant indispensable. Ajouter ou renforcer des missions sans moyens humains adaptés risque d'aboutir à une intensification du travail pour les agents restant en poste.

La CGT demande donc un tableau précis des effectifs avant/après, distinguant postes budgétés, postes réellement pourvus, postes vacants, créations, suppressions, transformations et redéploiements.

L'administration reconnaît elle-même que plusieurs postes sont vacants, dont deux postes d'encadrement, et que cette situation affecte déjà le fonctionnement de la direction.

C'est un point majeur.

La CGT demande donc : comment une organisation déjà fragilisée par des vacances de postes pourra-t-elle absorber simultanément une réorganisation, de nouvelles missions et une nouvelle répartition des responsabilités ?

La période transitoire doit être précisément documentée : qui assurera les missions des postes non pourvus ? Pendant combien de temps ? Avec quelles compensations et quelles priorisations ?

La CGT refuse que la variable d'ajustement soit une nouvelle fois le surinvestissement des agents présents.

La future organisation comporte deux services, plusieurs bureaux et plusieurs chargés de mission directement rattachés au directeur. Le seul service de valorisation des politiques départementales prévoit notamment un chef de service et deux chefs de bureau.

La CGT demande que l'administration démontre concrètement en quoi cette architecture permettra de fluidifier le fonctionnement, plutôt que de multiplier les niveaux de validation.

Cette question est particulièrement importante dans une direction où les agents signalent déjà des commandes urgentes, des délais courts et un fonctionnement à « flux tendu ».

Une réorganisation utile doit réduire les circuits inutiles et permettre aux agents de travailler dans de meilleures conditions et ne doit pas créer un millefeuille supplémentaire.

Le tableau de la page 5 mérite une attention particulière. Certains changements sont significatifs, notamment :

Le Chargé de gestion de catégorie C devient chef de bureau de catégorie B et encadrera un catégorie A, et un agent événementiel de catégorie C devient coordinateur de projets événementiels de catégorie B.

La CGT demande que ces évolutions se concrétise aussi par la voie de la promotion et non pas uniquement sur le régime indemnitaire.

À l'inverse, certaines fonctions d'encadrement ou de responsabilité changent de positionnement. Il faut donc connaître précisément les conséquences individuelles sur le régime indemnitaire, la NBI, les responsabilités et les perspectives professionnelles. Les agents ont-ils été informé ?

Le rapport indique que les dispositions relatives au réexamen de l'IFSE seront appliquées lorsque la mobilité liée à la réorganisation entraîne une perte de NBI et un changement de classement des nouvelles fonctions, réexaminer ne signifie pas nécessairement garantir intégralement la rémunération antérieure !

La CGT demande donc un engagement clair :

Aucun agent ne doit perdre un euro de rémunération du fait de cette réorganisation.

L'administration doit préciser pour chaque agent, les conséquences sur l'IFSE, la NBI et plus généralement le régime indemnitaire.

Une réorganisation génère toujours une inquiétude supplémentaire pour les agents contractuels.

La CGT demande donc que l'administration communique le nombre de contractuels actuellement présents à la DIRCOM, leurs fonctions, la correspondance de leurs postes dans la future organisation et les garanties apportées concernant la poursuite de leurs contrats.

Les agents ne doivent pas découvrir après le CST que la réorganisation remet en cause leur avenir professionnel.

Les observations des agents jointes à l'intervention soulignent plusieurs difficultés concrètes : véhicules de service, remises de véhicules à domicile, délais de remboursement des frais de déplacement, heures supplémentaires et outils nécessaires au travail.

Ces sujets peuvent sembler périphériques à un organigramme. Ils ne le sont pas.

Une organisation n'est réellement opérationnelle que si les agents disposent des effectifs, véhicules, équipements, outils et moyens financiers permettant d'exercer leurs missions.

La CGT demande donc qu'un volet « moyens de fonctionnement » accompagne la réorganisation.

Le devenir des missions doit être expliqué poste par poste

Le rapport décrit précisément la future organisation, mais il ne permet pas toujours à chaque agent de répondre simplement à quatre questions :

« Que devient mon poste ? Quelles seront exactement mes missions ? Avec qui vais-je travailler ? Dans quelles conditions ? »

La CGT demande donc la remise d'un tableau de correspondance individuel et fonctionnel indiquant pour chaque poste actuel : nouvelle affectation, nouvelles missions, fiche de poste, supérieur hiérarchique, catégorie, régime indemnitaire/NBI et lieu d'exercice.

Il nous faut des réponses claires aux questions suivantes :

Les fiches de poste des agents vont-elles évoluer et, si oui, pourquoi ne sont-elles pas communiquées avant que le CST soit appelé à rendre son avis ?

Comment les agents peuvent-ils se projeter dans cette nouvelle organisation sans connaître précisément leurs futures missions, leur charge de travail et leur niveau de responsabilité ?

Pouvez-vous nous fournir les effectifs théoriques et réellement pourvus avant et après réorganisation, ainsi que la liste des postes vacants ?

Qui exercera l'intérim pour les missions correspondantes aux postes qui resteront vacants au 1er octobre ?

Pouvez-vous garantir qu'aucun agent ne subira de perte de rémunération, notamment en matière de NBI et d'IFSE ?

Quelles garanties sont apportées aux contractuels ?

Quelle est la stratégie concernant les moyens matériels, les véhicules, les déplacements et les heures supplémentaires ?

Quelles stratégies de communication avant la fin du mandat politique des élus départementaux ?

Enfin, quelle urgence justifie une mise en œuvre dès le 1er octobre alors que toutes ces questions restent posées ?

La CGT demande également la création d'un poste de responsable accessibilité numérique car notre collègue exerce parfaitement ces missions mais ne bénéficie absolument pas de la valorisation du poste !

Le dossier comporte une description assez détaillée de la structure cible, mais il est beaucoup moins précis sur les conséquences concrètes pour les agents.

L'Administration demande au CST de se prononcer sur une organisation dont l'organigramme est connu, mais dont toutes les conséquences humaines et individuelles ne sont pas suffisamment documentées.

La CGT demande que soient communiqués, avant toute mise en œuvre, les fiches de poste actualisées, le tableau complet des effectifs avant/après, la situation des postes vacants, les conséquences indemnitaires, les garanties pour les contractuels, les modalités de la période transitoire et les moyens matériels associés.

Vous demandez aux représentants du personnel de rendre un avis et aux agents de se projeter. Mais comment peut-on se projeter dans une nouvelle organisation lorsque l'on ne sait pas encore précisément quel sera son travail demain ? la CGT votera donc contre !



CST du vendredi 18 septembre 2026

Point 7 consultation intelligence artificielle

La CGT ne peut ignorer le développement rapide de l'intelligence artificielle dans le monde du travail et dans les services publics. L'enjeu n'est donc pas de s'opposer par principe à cette technologie, mais de déterminer à quelles fins elle est utilisée, avec quelles garanties et au bénéfice de qui.

La charte présentée aujourd'hui comporte plusieurs principes que la CGT peut considérer positivement. Le Département affirme notamment que l'IA doit rester « un outil au service de l'humain », que le temps éventuellement libéré doit être réinvesti dans l'écoute et l'accompagnement, et que son utilisation doit contribuer à améliorer à la fois le service rendu et les conditions de travail des agents.

La CGT relève également favorablement le principe de primauté humaine : maintien d'un contact humain pour les usagers, décision humaine dans les processus utilisant l'IA et limitation de celle-ci à des fonctions d'assistance. La charte exclut par ailleurs l'utilisation de l'IA pour l'instruction automatisée des dossiers, la décision administrative ainsi que l'évaluation, le classement ou le profilage des personnes.

Mais pour autant, pour la CGT, il manque une garantie sociale fondamentale : l'engagement explicite que le déploiement de l'IA ne conduira pas à supprimer des postes ou à réduire les effectifs.

Le rapport indique que l'IA doit permettre d'alléger certaines tâches et que le temps ainsi libéré sera réinvesti dans des missions en tension ou insuffisamment réalisées. C'est une orientation intéressante, mais elle doit être traduite en engagement ferme.

Car derrière la notion de « temps dégagé » peut rapidement apparaître une logique différente : considérer qu'une activité désormais partiellement automatisée nécessite moins d'agents. Pour la CGT, le gain de temps doit devenir un gain pour les agents et les usagers, pas une variable d'ajustement des effectifs.

Les expérimentations appellent justement à la prudence

Le bilan du chatbot jeunesse évoque près de 1 200 conversations sur huit mois et une baisse estimée d'environ 20 % des appels, avec une disponibilité présentée comme réinvestie dans l'instruction et l'accompagnement.

Concernant le callbot de la MDPH, les chiffres nécessitent beaucoup plus de précautions. Le document précise lui-même que les 151 317 appels enregistrés ne correspondent ni à 151 317 usagers distincts ni à autant de demandes résolues par le callbot. L'estimation d'un appel sur trois donnant lieu à une réponse autonome ou à une orientation doit encore être consolidée et ne peut pas être assimilée à des appels évités aux agents.

Plus important encore : le Département reconnaît qu'il n'est actuellement pas possible de quantifier de manière fiable le temps dégagé pour les agents.

Pour la CGT, cette réserve est essentielle : des résultats encore incomplets ne doivent surtout pas devenir demain un argument pour recalculer les besoins en personnel ou supprimer des postes.

IA : oui. Suppressions de postes : non.

La position CGT est très claire :

La CGT n'est pas opposée à l'intelligence artificielle. Elle peut constituer un outil utile lorsqu'elle permet de supprimer des tâches répétitives, de faciliter le travail des agents et de dégager davantage de temps pour l'accueil, l'accompagnement humain et les missions de service public.

Mais l'IA doit rester un outil au service des agents et non devenir un outil de réduction des effectifs. Chaque minute gagnée grâce à l'automatisation doit être réinvestie dans le service public, et non transformée en suppression de postes.

Cette exigence est d'autant plus cohérente que la charte prévoit elle-même d'identifier les tâches allégées et de réinvestir le temps libéré dans les missions en tension ou insuffisamment réalisées.

La CGT demande l'inscription explicite dans la charte d'un engagement du Département selon lequel aucun déploiement d'IA ne pourra, à lui seul, justifier la suppression d'un poste, le non-remplacement d'un départ ou une réduction des effectifs.

Nous demandons que chaque nouveau projet fasse l'objet d'un bilan social préalable et après expérimentation, intégrant les conséquences sur la charge de travail, le contenu des métiers, les effectifs, les qualifications et les conditions de travail. La charte prévoit déjà une évaluation préalable des projets et des bilans annuels devant le CST, toutefois la CGT demande que la dimension emploi/effectifs soit explicitement intégrée à ces évaluations.

Enfin, les agents concernés doivent être réellement associés aux expérimentations. Le texte prévoit des groupes de travail et une évaluation systématique avant déploiement. Pour la CGT, cette concertation doit permettre aux agents de signaler les effets réels sur leur métier et leur charge de travail, et pas seulement de mesurer la performance technique de l'outil.

L'administration peut-elle prendre aujourd'hui l'engagement formel que les gains de temps ou de productivité liés au déploiement de l'intelligence artificielle ne serviront pas à justifier des suppressions de postes, des non-remplacements de départs ou des réductions d'effectifs, mais seront intégralement réinvestis dans l'amélioration des conditions de travail, les missions en tension et la qualité du service public et améliorer l'accompagnement humain ?

L'administration s'engage-t-elle à présenter au CST, pour chaque déploiement significatif d'IA, un bilan précis de ses conséquences sur les métiers, les effectifs, la charge de travail et les conditions de travail, avant toute évolution

organisationnelle qui pourrait en découler ?

La ligne de la CGT peut finalement tenir en une formule : « L'IA pour aider les agents, oui. L'IA pour remplacer les agents, non. Le progrès technologique doit devenir un progrès social. »



CST du vendredi 18 septembre 2026

Point 8 consultation- plan de continuité d'activités

La CGT partage la nécessité pour le Département d'anticiper une cyberattaque majeure et de disposer d'un plan de continuité d'activité réellement opérationnel. Le rapport rappelle qu'une attaque paralysante pourrait rendre le système d'information partiellement ou totalement indisponible pendant plusieurs jours, voire plusieurs mois, avec des conséquences importantes sur le fonctionnement des services et la continuité du service public.

Toutefois, à la lecture des mesures RH proposées, une contradiction majeure apparaît concernant le retour en présentiel des télétravailleurs et les capacités physiques d'accueil des sites départementaux.

Retour obligatoire de tous les télétravailleurs : mais où les installe-t-on ?

Le document prévoit qu'en cas d'incident numérique majeur, l'ensemble des agents devra exercer ses fonctions en présentiel. Pour les télétravailleurs de droit commun, le retour sur site deviendrait obligatoire dès J+1.

Pour la CGT, cette disposition pose une question extrêmement concrète :

Le Département dispose-t-il encore matériellement d'un poste de travail physique pour chaque agent susceptible de revenir simultanément sur site ?

Ces dernières années, l'organisation immobilière et l'évolution des modes de travail ont accompagné une réduction des surfaces occupées et le développement des bureaux partagés. Dès lors que les espaces sont organisés en tenant compte du télétravail et que tous les agents ne sont habituellement pas présents simultanément, le PCA doit impérativement démontrer que le retour de tous est matériellement possible.

Le document soumis au CST ne donne pas, dans les éléments présentés, de capacité d'accueil par bâtiment, du nombre de postes physiques immédiatement disponibles, ni de dispositif permettant de gérer une éventuelle saturation des locaux.

C'est pourtant un élément essentiel du PCA.

Pour la CGT, on ne peut pas construire d'un côté une politique immobilière reposant notamment sur la mutualisation des espaces et des bureaux partagés et, de l'autre, élaborer un PCA reposant sur le principe que tous les télétravailleurs pourront revenir simultanément dans leur résidence administrative dès le lendemain d'une cyberattaque.

Un PCA doit précisément anticiper ce qui se passera lorsque la situation exceptionnelle surviendra. Le rapport le définit lui-même comme une stratégie préparée en amont, comprenant les ressources et procédures de secours permettant de gérer efficacement les premières phases d'une crise.

Il faut donc répondre avant la crise, et non à J+1, à des questions très pratiques :

Combien d'agents peuvent être accueillis simultanément sur chaque site ?

Combien de bureaux et de sièges sont réellement disponibles en respectant la réglementation et la jauge maximal pour un bâtiment accueillant du public et que se passe-t-il si un site arrive à saturation ?

Certaines directions disposent-elles désormais de moins de postes physiques que d'agents ?

Le rapport ne parle pas des espaces supplémentaires qui pourraient être mobilisés ?

Présentiel ne signifie pas automatiquement continuité d'activité. La CGT s'interroge également sur la pertinence d'un retour systématique de tous les agents.

Le PCA prévoit une situation dans laquelle l'accès à l'ensemble des outils numériques serait impossible pendant une durée indéterminée. Parallèlement, les activités ont été classées entre critiques, essentielles et courantes, avec des délais d'interruption différents. Les activités courantes peuvent notamment connaître plus de cinq jours d'interruption et relèvent du plan de reprise d'activité.

Dès lors, pourquoi imposer automatiquement à J+1 le retour physique de l'ensemble des télétravailleurs, indépendamment de la possibilité réelle d'exercer leurs missions sans outils numériques et du niveau de priorité de leur activité ?

Pour la CGT, le retour sur site devrait être organisé et gradué en fonction des missions à maintenir, des capacités d'accueil des bâtiments et des conditions réelles permettant aux agents de travailler.

Faire revenir un agent sur site pour constater qu'il n'a ni poste disponible ni outils lui permettant d'effectuer son activité n'améliorerait ni la continuité du service public ni les conditions de travail.

Attention également aux conditions de travail

Un retour massif et simultané peut aussi avoir des conséquences sur les conditions de travail : saturation des bureaux partagés, manque de salles, difficultés de restauration, stationnement, nuisances sonores ou postes de travail inadaptés.

La situation pourrait être encore plus problématique si une cyberattaque devait durer plusieurs semaines.

Le PCA ne doit donc pas seulement prévoir le retour des agents : il doit prévoir les conditions matérielles dans lesquelles ils seront accueillis et pourront réellement travailler.

Avant validation définitive du dispositif, la CGT demande que l'administration établisse, site par site, la capacité réelle d'accueil simultané des agents en cas d'activation du PCA avec un véritable « test de charge » des bâtiments avec un exercice grandeur nature.

La CGT demande également que soient prévues des solutions alternatives en cas de capacité insuffisante : rotation des équipes, mobilisation d'autres locaux

départementaux, organisation différenciée selon les activités critiques, essentielles ou courantes, et toute autre solution permettant d'éviter une concentration d'agents sans poste de travail adapté.

L'administration peut-elle nous communiquer, site par site, le nombre d'agents susceptibles d'être présents simultanément en cas d'activation du PCA et le nombre réel de postes de travail physiques disponibles ?

Comment l'administration envisage-t-elle le retour obligatoire à J+1 de l'ensemble des télétravailleurs alors même que la réduction de certaines surfaces de bureaux et la généralisation des bureaux partagés ont diminué le nombre de places physiques disponibles ?

Un test grandeur nature ou, a minima, un test de capacité a-t-il été réalisé pour vérifier que tous les agents rappelés peuvent effectivement être accueillis simultanément dans des conditions normales de travail ?

Pourquoi prévoir un retour systématique de tous les télétravailleurs dès J+1 alors que le PCA distingue lui-même les activités critiques, essentielles et courantes et que certaines missions pourraient être impossibles à exercer sans outils numériques ?

La CGT considère qu'un PCA est indispensable et doit être applicable dans la réalité et pas uniquement sur le papier.

Le principe plus de télétravail, tout le monde revient sur site ne suffit pas à constituer une organisation de crise. Encore faut-il avoir la place pour accueillir tout le monde et du travail réellement réalisable sans outils numériques.

La CGT demande donc que soit apportée une garantie claire :

Aucun agent ne doit être rappelé sur un site qui ne dispose pas des capacités matérielles permettant de l'accueillir et de lui garantir des conditions de travail satisfaisantes.

Réduire les surfaces en s'appuyant sur le télétravail puis demander, en situation de crise, à tous les télétravailleurs de revenir simultanément nécessite une réponse opérationnelle précise. C'est justement à cela que doit servir un plan de continuité d'activité.

Nous nous abstiendrons donc sur ce PCA



CST du vendredi 18 septembre 2026

Point 10 consultation règlement intérieur

Pour la CGT, la mise à jour des règles applicables aux agents est nécessaire lorsqu'elle découle d'évolutions réglementaires ou qu'elle permet de mieux garantir leurs droits. Le rapport actualise notamment les dispositions concernant les congés maladie, le temps partiel thérapeutique, le report des congés annuels, les congés liés à la parentalité, le don de jours et certaines autorisations spéciales d'absence.

La CGT souhaite poser une question beaucoup plus générale : Comment les agents vont-ils réellement s'approprier l'ensemble des règles ici rassemblées en un seul règlement intérieur comportant une accumulation d'annexes qui deviennent difficilement lisible.

Le nouveau règlement intérieur représente à lui seul 74 pages. Il traite des droits et obligations, de la discipline, des relations professionnelles, des locaux, des moyens numériques, des déplacements, des frais, de la santé et sécurité, du temps de travail, des congés, des absences et du télétravail. Il renvoie en outre à neuf annexes, parmi lesquelles figurent différentes chartes, règlements et procédures, dont le règlement relatif au temps de travail et le règlement du télétravail.

À cela viennent s'ajouter d'autres documents, procédures internes, notes de service, règlements spécifiques et évolutions réglementaires.

La question de la CGT est donc simple : qui peut raisonnablement maîtriser l'ensemble de ces dispositions ?

Il ne suffit pas de publier un règlement sur l'intranet pour considérer que les milliers d'agents du Département se le sont approprié. D'autant que certaines de ces règles créent des obligations pour les agents et que le non-respect du règlement intérieur ou de ses annexes peut être invoqué dans le cadre disciplinaire.

Pour la CGT, plus l'administration multiplie les règles, plus elle a la responsabilité de les communiquer, les rendre accessibles, compréhensibles et réellement connues de tous.

Il faut aussi donner les moyens aux encadrants de les appliquer uniformément.

Une règle peut être parfaitement écrite sur le papier et être appliquée très différemment selon une direction, un service, un établissement ou un territoire.

C'est précisément là que la CGT constate régulièrement des difficultés : entre la règle départementale et son application concrète sur le terrain, il peut exister des écarts très importants. Cela nous amène directement à la question des refus de congés annuels et du télétravail.

Nous relevons qu'il y a maintenant davantage de refus de congés annuels abusifs, incompréhensibles et impitoyables pour des petites périodes et souvent pour les périodes de vacances scolaires .

Le Département indique avoir développé le télétravail notamment pour réduire les temps de trajet et les risques liés aux transports, améliorer l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, réduire la fatigue et contribuer à une meilleure qualité de vie au travail.

La CGT partage ces objectifs mais encore faut-il que les agents en bénéficient équitablement.

Pour le Télétravail : un même Département, un même territoire, une même direction, un même service et pas les mêmes règles sont appliquées car c'est selon l'appréciation de l'encadrant...

C'est probablement l'une des principales interrogations que la CGT souhaite soulever.

La réécriture et la consolidation de tous ces règlements vont-elles enfin permettre de réduire les disparités constatées entre les territoires, les pôles et les directions en matière de télétravail ?

À fonctions et contraintes comparables, un agent ne devrait pas avoir le sentiment que son accès effectif au télétravail dépend avant tout de son lieu d'affectation, de sa direction ou de son encadrement.

Le règlement intérieur affirme pourtant qu'il s'impose à l'ensemble des personnels, quels que soient leur situation statutaire, leur rang hiérarchique, leur affectation ou leur ancienneté.

C'est précisément ce principe que la CGT souhaite voir traduit dans la réalité.

Une règle départementale doit rester une règle départementale.

Les nécessités de service et la nature des missions peuvent évidemment conduire à des organisations différentes. Mais elles doivent reposer sur des critères objectifs, explicables et identiques pour tous, et non sur des interprétations locales variables.

Informé ne suffit pas : il faut accompagner

Le règlement reconnaît lui-même un droit à l'information et prévoit notamment que l'agent soit informé de sa durée ou de son régime de travail, des règles d'organisation du travail qui lui sont applicables, de ses droits à congés et des accords collectifs relatifs à ses conditions de travail.

Pour la CGT, cela doit conduire l'administration à aller plus loin que la simple mise en ligne des documents.

Nous demandons un véritable plan de communication et d'appropriation du règlement : présentation accessible des principales règles, fiches pratiques thématiques, accompagnement des encadrants, information des nouveaux arrivants et possibilité pour chaque agent d'obtenir rapidement une réponse claire lorsqu'une règle est difficile à interpréter.

Et surtout, il faut s'assurer que la même question obtienne la même réponse à Arras, Calais, Lens, Béthune, Montreuil ou Saint-Omer, lorsque les situations professionnelles sont comparables.

Avec un règlement intérieur de 74 pages, ses nombreuses annexes, le règlement du temps de travail, celui du télétravail, les chartes et les différentes procédures internes, comment l'administration compte-t-elle permettre aux agents et aux encadrants de réellement connaître et s'appropriier toutes les règles qui leur sont applicables ?

La publication sur l'intranet peut-elle réellement être considérée comme suffisante ?

Cette refonte sera-t-elle l'occasion d'harmoniser réellement les pratiques entre les directions et les territoires ?

Comment l'administration s'assurera-t-elle qu'à situations et missions comparables, les agents bénéficient des mêmes possibilités de télétravail et que les règles ne varient pas selon les interprétations locales ou managériales ?

Enfin, la CGT demande un bilan départemental du télétravail par pôle, direction et territoire, permettant d'objectiver les écarts : nombre d'agents éligibles, nombre de demandes, nombre d'autorisations, nombre de refus et motifs de refus.

Pour la CGT, écrire davantage de règles ne garantit ni leur compréhension ni leur application équitable.

Un règlement n'a véritablement de sens que s'il est connu, compris et appliqué de la même manière partout.

Le Département doit donc profiter de cette mise à jour pour engager un véritable travail d'information et d'harmonisation des pratiques.

Un Département, un règlement, les mêmes droits pour tous les agents.

La CGT s'abstient sur ce dossier



CST du 18 septembre 2026

Point 11 consultation RIFSEEP

Le rapport soumis au CST concerne une modification du régime indemnitaire liée à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, entrée en vigueur le 1er juillet 2026.

Elle touche notamment les emplois fonctionnels de directeur général des services (DGS) et de directeur général adjoint des services (DGA) du Département du Pas-de-Calais.

La CGT défend une politique indemnitaire transparente, compréhensible et qui n'oublie pas les milliers d'agents qui font fonctionner quotidiennement le service public départemental.

Les montants de la fourchette nationale sont à vomir. Aujourd'hui c'est vous, demain on ne sait pas, mais certains se gaveront sur de l'argent public.

Aujourd'hui les agents n'ont pas tous de quoi finir le mois, ils doivent choisir entre faire le plein pour aller travailler ou je ne parle plus d'acheter un steak mais d'un paquet de pâtes.

La ligne de la CGT reste la même, depuis de nombreuses années, nous voterons contre le Rifseep car c'est à travers le point d'indice que la rémunération doit se faire.



CST du vendredis 18 septembre 2026

Point 12 réorganisation DRH

La réorganisation proposée de la DRH n'est pas anodine. Elle intervient quatre ans après celle mise en œuvre en octobre 2022 et poursuit plusieurs objectifs : spécialisation des équipes, harmonisation des pratiques, accompagnement des parcours professionnels, anticipation des transformations des métiers et développement de la « marque employeur ».

Pour la CGT, certains objectifs peuvent répondre à de véritables besoins. Mais plusieurs points nécessitent des garanties et des explications avant de pouvoir apprécier les effets réels de cette nouvelle organisation pour les agents de la DRH comme pour l'ensemble des agents départementaux qui dépendent de ses services.

Une nouvelle réorganisation seulement quatre ans après la précédente

Le rapport rappelle que l'organisation actuelle date du 1er octobre 2022 et qu'elle avait justement pour objectifs de simplifier les structures, favoriser la transversalité, améliorer la lisibilité de la DRH, décloisonner les services et équilibrer les effectifs et les moyens.

Aujourd'hui, l'administration considère que cette organisation peut parfois constituer « un frein à l'efficacité recherchée » et souhaite accroître la spécialisation des équipes.

La CGT souhaite donc obtenir un véritable bilan de la réorganisation de 2022.

Qu'est-ce qui fonctionne ? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?

Quels sont précisément les « freins » constatés ?

S'agit-il de problèmes d'organisation, d'effectifs, de charge de travail, d'outils ou de répartition des missions ?

On ne peut pas réorganiser régulièrement les services sans mesurer précisément les conséquences des réorganisations précédentes.

L'équipe de direction reste composée de trois postes, mais les deux postes de directeurs adjoints deviennent des postes de directeurs délégués. Le rapport justifie cette évolution par leurs délégations importantes, leur positionnement auprès des directions opérationnelles et le développement des chantiers stratégiques RH.

Parallèlement, la nouvelle direction déléguée développement RH comportera notamment deux ensembles fortement structurés autour de binômes chef de service / chef de service adjoint : accompagnement des parcours professionnels et développement des compétences.

La CGT souhaite savoir ce que cette évolution change concrètement dans la chaîne hiérarchique.

S'agit-il uniquement de changements d'intitulés ou de véritables évolutions des responsabilités, délégations et fiches de poste ?

Si les fonctions évoluent substantiellement, les agents concernés doivent disposer de fiches de poste actualisées et connaître précisément leur positionnement dans la nouvelle organisation.

Beaucoup de redéploiements, mais quels moyens supplémentaires ?

C'est un point central.

Le tableau de la page 5 montre essentiellement des transformations de fonctions et des redéploiements, sans changement de catégorie d'emploi.

Deux postes qui deviendront respectivement chargé d'accompagnement des transitions professionnelles et chargé de mission prospective métiers-compétences correspondent en outre à des vacances liées à des départs en retraite prévus en 2027.

Or les ambitions affichées sont importantes : améliorer le recrutement, accompagner davantage les mobilités, développer la formation, anticiper l'IA et les transformations des métiers, accompagner les managers, améliorer l'expérience candidat, développer la marque employeur...

La CGT demande donc si les moyens humains sont réellement à la hauteur des ambitions annoncées.

Réorganiser et redéployer des postes ne crée pas mécaniquement des moyens supplémentaires.

La création du service « accompagnement des parcours professionnels » peut présenter un intérêt puisqu'il regroupera recrutement, mobilité et accompagnement des transitions professionnelles.

Il rassemblera notamment 9 emplois de catégorie A et 7 de catégorie B chargés du recrutement-mobilité, les agents chargés de l'apprentissage, des stages et contrats aidés ainsi que la mission accompagnement des transitions professionnelles.

Le rapport annonce une volonté d'harmonisation des pratiques de recrutement, ainsi qu'un accompagnement individualisé des agents en mobilité, notamment pour raisons de santé, reclassement ou réaffectation.

La CGT sera particulièrement attentive à cette notion d'harmonisation.

Les agents doivent bénéficier des mêmes règles, du même niveau d'information et du même accompagnement, quel que soit leur pôle, leur direction ou leur territoire.

C'est pour ces mêmes raisons que la CGT réclame une nouvelle fois l'arrivée des agents ATTEE dans le giron de la DRH et non plus dans les services de la DEC !

La réorganisation doit également permettre d'améliorer la transparence des recrutements et mobilités : accusés de réception, information sur l'état des candidatures, délais de réponse et motivation des décisions.

Un point positif à concrétiser : l'accompagnement des transitions professionnelles

La mission concernée comporte actuellement cinq emplois et le rapport annonce son renforcement par un chargé d'accompagnement supplémentaire courant 2027, à la suite d'un départ en retraite dans la direction.

La CGT soutient le principe d'un renforcement de l'accompagnement des agents confrontés à une inaptitude, un reclassement ou une mobilité contrainte mais là encore, il s'agit d'un redéploiement à la suite d'un départ, et non nécessairement d'une création nette d'emploi. Ceci est insuffisant par rapport aux besoins.

La CGT demande le nombre d'agents actuellement suivis, les délais moyens d'accompagnement et la charge de travail par professionnel, le taux de réussite en reclassement ou transitions professionnelles du service et l'ouverture d'un nombre suffisant de postes, actuellement gelés dans les pôles, pour ouvrir plus de possibilité aux professionnels.

Le rapport prévoit également un chargé de mission prospective métiers-compétences, chargé d'observer les transformations des métiers et d'anticiper les formations nécessaires face notamment à l'intelligence artificielle, à la transition écologique et à la transition démographique.

La CGT considère que l'anticipation est indispensable mais elle doit s'accompagner d'une garantie fondamentale :

L'intelligence artificielle doit servir à améliorer les conditions de travail, réduire certaines tâches répétitives et accompagner les agents. Elle ne doit pas devenir un instrument permettant de supprimer des postes ou de justifier le non-remplacement des départs.

La prospective RH ne doit donc pas uniquement chercher à déterminer comment les métiers pourront être transformés. Elle doit aussi identifier les compétences à préserver, les besoins de formation et les effectifs nécessaires au maintien d'un service public départemental de qualité.

Concernant la formation : attention à ne pas concentrer les moyens uniquement sur l'encadrement

Le nouveau service « développement des compétences » rassemblera des moyens importants : chargés et assistants de formation, pilotage administratif et financier, accompagnement managérial et prospective métiers-compétences.

Le rapport précise cependant que ce service mettra notamment en œuvre le volet RH du projet managérial de la direction générale, « en particulier du plan de formation des cadres », ainsi que des dispositifs de coaching, supervision et mentorat.

Pour la CGT, une question s'impose : Quelle place et quels moyens seront consacrés à la formation des autres agents ?

L'accompagnement des transformations ne peut pas être principalement un accompagnement des managers. Les premiers concernés par les transformations des métiers sont les agents qui exercent quotidiennement ces métiers.

Point particulièrement intéressant : le nouveau service développement des compétences sera notamment chargé du télétravail.

La CGT souhaite que cette réorganisation soit utilisée pour répondre à une difficulté régulièrement constatée : les disparités d'application du télétravail entre directions, services et territoires.

Centraliser davantage le pilotage doit permettre d'harmoniser les pratiques.

La CGT demande donc que la DRH dispose réellement des moyens d'intervenir lorsqu'une règle départementale fait l'objet d'interprétations différentes localement.

À missions et situations comparables, les possibilités de télétravail ne devraient pas dépendre du service ou du manager auquel l'agent est rattaché.

Deux chargés de mission de catégorie A seront directement rattachés à la directrice des ressources humaines afin de renforcer la visibilité et le positionnement stratégique de la marque employeur.

Pour la CGT, il faut cependant rappeler une évidence : la meilleure marque employeur reste la réalité vécue par les agents.

L'attractivité du Département repose d'abord sur les rémunérations, les perspectives de carrière, les effectifs suffisants, la reconnaissance professionnelle, les conditions de travail, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et la qualité du management.

La communication ne peut pas compenser durablement des difficultés sur ces sujets.

La CGT a plusieurs interrogations ainsi :

Quel bilan précis l'administration tire-t-elle de la réorganisation de 2022 et quels dysfonctionnements concrets justifient celle de 2026 ?

Quel est le bilan avant/après en équivalents temps plein, service par service ? Y a-t-il des créations nettes de postes ou uniquement des redéploiements ?

Les transformations de fonctions entraîneront-elles une actualisation systématique des fiches de poste, des responsabilités et, le cas échéant, du régime indemnitaire ?

Quels moyens seront consacrés à l'accompagnement des agents en reclassement, mobilité ou transition professionnelle ?

La nouvelle organisation permettra-t-elle enfin d'harmoniser les pratiques de télétravail entre directions et territoires ?

Quelle part du budget de formation sera consacrée aux agents de catégories B et C, au regard du développement annoncé des formations des cadres, du coaching et du mentorat ?

Concernant l'IA, l'administration peut-elle garantir que l'anticipation des transformations des métiers ne servira pas à programmer des réductions d'effectifs ou des non-remplacements de départs ?

Enfin, comment les agents de la DRH seront accompagnés dans cette nouvelle réorganisation.

La CGT demande un bilan à six mois, présenté au CST ?

La CGT n'est pas opposée à une évolution de l'organisation lorsqu'elle permet d'améliorer réellement l'humanisation, le service rendu aux agents, le renforcement des équipes et d'harmoniser les pratiques.

Après 2022, voici déjà une nouvelle organisation en 2026. La CGT demande donc des indicateurs permettant de vérifier concrètement ses effets sur les délais de réponse, la

charge de travail, les conditions de travail et la qualité de l'accompagnement des agents.

La DRH doit être un véritable service de proximité pour les agents. Avant de développer la “marque employeur”, il faut continuer à travailler sur ce qui fait réellement l'attractivité et la fidélisation : les salaires, les carrières, la reconnaissance, les conditions de travail et des services RH accessibles, réactifs et équitables sur l'ensemble du Département.