



DÉCLARATION LIMINAIRE CGT

Comité Social Territorial

La CGT souhaite profiter de l'ouverture de ce Comité Social Territorial pour revenir sur plusieurs sujets qui nous paraissent particulièrement importants.

Pour commencer nos propos, nous voulions ici rendre hommage à nos collègues pompiers qu'ils soient du Département ou d'ailleurs, aux personnels de sécurité civile, de secours, aux forces de l'ordre, aux agents territoriaux, aux agriculteurs et à toutes les personnes qui se sont mobilisés depuis le mois de juin sur les incendies de forêt et les mégas feux ayant touchés la France mais aussi notre département. Les sapeurs-pompiers ne demandent ni admiration particulière, ni glorification permanente. Ils demandent simplement de pouvoir accomplir leurs missions dans des conditions compatibles avec les enjeux auxquels ils sont confrontés, avec des effectifs suffisants, des équipements adaptés et des moyens opérationnels à la hauteur.

La situation actuelle de nos collègues, à la dérive, n'est pas uniquement la conséquence d'un contexte climatique de plus en plus extrême. Elle résulte également de plus de vingt années de sous-investissement dans la Sécurité civile, d'alertes répétées restées sans réponse et de choix politiques qui ont progressivement affaibli notre capacité collective à faire face aux crises majeures.

Des agriculteurs avec leurs citernes, des militaires, des élus locaux, des bénévoles et des citoyens mobilisés. Une chaîne de solidarité remarquable qui témoigne de l'engagement de toute une population.

Mais lorsque les citoyens doivent compenser les insuffisances du service public, il ne s'agit plus seulement de solidarité. C'est le symptôme d'un système arrivé à ses limites.

Dans plusieurs Services départementaux d'incendie et de secours, des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires sont contraints de poser des congés s'ils souhaitent partir sur les colonnes de renfort. Dans le même temps, l'État appelle les employeurs à libérer les sapeurs-pompiers volontaires afin de renforcer les dispositifs de lutte contre les incendies.

Comment expliquer qu'un sapeur-pompier doive utiliser ses jours de congé pour exercer sa mission et protéger la population ?

Cette contradiction est incompréhensible. Elle est surtout indigne des défis auxquels notre pays est désormais confronté. Nous ne manquons d'ailleurs pas de rappeler ici autour de cette table que nos collègues pompiers travaillant au Département ont dû dans un premier temps poser des congés pour partir combattre le feu, puis avec pugnacité, la CGT a revendiqué auprès de l'Administration puis directement auprès du Président pour que des ASA spécifiques puissent être délivrés à nos collègues. Cette injustice fut réparée fin juillet avec une communication de la DRH annonçant qu'un formulaire spécial de dons de jours de congés supplémentaires était maintenant disponible. Pour la CGT, il faut impérativement fournir des ASA supplémentaire pour ce genre de situation et non détourner le don de congés servant à bien d'autres situation notamment au détriment de nos collègues aidant...

Depuis des années, la CGT alerte sur le manque chronique d'effectifs, le vieillissement des matériels, l'insuffisance des équipements de protection individuelle, la dégradation des conditions de travail et l'absence d'une véritable ambition nationale pour la Sécurité civile.

Pouvoir d'achat, augmentation du coût des déplacements, salaires, conditions de travail, moyens accordés aux services publics, mais aussi multiplication des réorganisations : les inquiétudes sont nombreuses parmi les agents du Département et les assistants familiaux.

Et lorsqu'on regarde l'ordre du jour particulièrement dense qui nous est proposé aujourd'hui, une question s'impose :

Où allons-nous ?

Depuis plusieurs mois, la CGT alerte sur la dégradation du pouvoir d'achat des agents.

Les dépenses contraintes pèsent toujours plus lourdement sur les budgets familiaux.

Et parmi elles, il y en a une qui touche directement de nombreux collègues du Département : le carburant et, plus largement, le coût des déplacements domicile-travail.

Pour beaucoup d'agents, notamment dans un département aussi étendu et rural que le Pas-de-Calais, prendre sa voiture n'est pas un choix.

C'est une nécessité pour venir travailler.

Tous les agents ne disposent pas d'une gare, d'un réseau de transport collectif adapté ou d'une solution alternative à proximité de leur domicile.

Certains parcourent plusieurs dizaines de kilomètres chaque jour pour rejoindre leur lieu de travail.

Nous le redisons aujourd'hui avec force :

nous avons des collègues qui rencontrent désormais de véritables difficultés pour remplir leur réservoir afin de venir travailler.

Cette situation ne peut pas être banalisée.

Venir travailler ne devrait jamais devenir un problème financier.

La CGT a déjà interpellé le Président du Conseil départemental sur cette situation et demandé la mise en œuvre rapide de mesures concrètes.

Nous demandons notamment une prime carburant exceptionnelle pour les agents confrontés à des déplacements importants, ainsi qu'une réflexion plus globale sur la prise en charge des déplacements.

Nous demandons également la revalorisation du remboursement des frais de déplacement professionnels, afin que les agents qui utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du

service n'aient pas à financer indirectement leurs missions professionnelles.

Enfin, pour les missions qui le permettent, nous demandons que le télétravail puisse de nouveau être utilisé comme un véritable outil permettant de réduire les déplacements et leurs coûts.

Un premier pas vient d'être effectué avec l'autorisation d'un jour de télétravail flottant supplémentaire par quinzaine est prolongée jusqu'au 31 décembre 2026. Nous en saluons ici la mise en œuvre. Toutefois il faut aller encore plus loin notamment pour les métiers non télétravaillables.

Nous voulons également attirer une nouvelle fois l'attention sur la situation particulière des assistants familiaux du Département.

Leur véhicule personnel constitue quasiment un outil de travail.

Ils l'utilisent quotidiennement pour les besoins des enfants qui leur sont confiés : rendez-vous médicaux, rencontres avec les services, scolarité, activités, visites, accompagnements et déplacements divers.

L'augmentation du coût du carburant les touche donc directement dans l'exercice même de leur métier.

La CGT demande que leur situation spécifique soit pleinement intégrée aux mesures qui pourraient être décidées par le Département.

Les assistants familiaux ne doivent pas supporter personnellement l'augmentation du coût des déplacements effectués dans le cadre de leur mission de protection de l'enfance.

Mais soyons clairs : les mesures locales que nous demandons concernant les carburants sont indispensables, mais elles ne régleront pas à elles seules la question du pouvoir d'achat.

Le problème de fond reste celui des salaires dans la Fonction publique.

La valeur du point d'indice est toujours insuffisante.

Les carrières sont écrasées.

Les qualifications et l'expérience professionnelle sont de moins en moins reconnues financièrement.

Le tassement des grilles atteint aujourd'hui un niveau extrêmement préoccupant.

Depuis juin 2026, 862 000 agents publics doivent bénéficier d'une indemnité différentielle simplement pour atteindre le niveau du SMIC.

Ils étaient 356 000 auparavant.

C'est révélateur de l'état dans lequel se trouvent aujourd'hui les rémunérations publiques.

La CGT estime par ailleurs que la valeur du point d'indice a perdu environ 30 % de sa valeur en 25 ans.

Comment peut-on parler d'attractivité de la Fonction publique dans ces conditions ?

Comment recruter ?

Comment fidéliser ?

Comment reconnaître les qualifications et l'expérience ?

Et comment demander toujours davantage aux agents lorsque leur rémunération ne suit plus le coût de la vie ?

C'est précisément pour ces raisons que la CGT appelle les agents publics à se mobiliser massivement le mardi 29 septembre 2026, par la grève et les manifestations.

Cette mobilisation dépasse largement la seule question salariale.

Elle porte une certaine conception de la Fonction publique et des services publics.

Une Fonction publique disposant des moyens humains et financiers nécessaires pour remplir ses missions.

Une Fonction publique qui reconnaît ses agents.

Une Fonction publique qui protège ses personnels au lieu de les considérer systématiquement comme une variable d'ajustement budgétaire.

Pour le 29 septembre, la CGT porte notamment plusieurs revendications essentielles :

l'augmentation immédiate et significative de la valeur du point d'indice et son indexation sur l'inflation ;

la refonte des grilles indiciaires, afin de garantir de véritables déroulements de carrière et de reconnaître les qualifications et l'expérience ;

la revalorisation des filières professionnelles à prédominance féminine ;

le rétablissement de la GIPA ;

l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes ;

le rétablissement à 100 % de la rémunération des agents en congé de maladie ordinaire ;

l'abrogation du jour de carence ;

la création des emplois statutaires nécessaires au bon fonctionnement des services publics ;

la titularisation des contractuels qui occupent durablement des emplois répondant à des besoins permanents ;

et, bien évidemment, des moyens humains et matériels à la hauteur des missions confiées aux services publics.

Pour la CGT, la revendication salariale va encore plus loin avec notamment l'exigence d'une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice à 6,50 euros et son indexation sur l'inflation.

Ces revendications nationales trouvent un écho très concret dans notre collectivité.

Parce que derrière les grandes déclarations sur le service public, il y a des femmes et des hommes qui le font vivre quotidiennement.

Dans les collèges.

Sur les routes départementales.

Dans les Maisons du Département Solidarité.

Dans les services administratifs.

Dans les services techniques.

Dans les Centres de Maintenance des Bâtiments.

Dans les services médico-sociaux.

A la culture.

Dans les services chargés de la protection de l'enfance.

Sur les différents territoires.

Au siège.

Et évidemment chez les assistants familiaux.

Partout, ce sont les agents qui permettent au Département d'assurer ses missions.

Et pourtant, nous constatons régulièrement des difficultés de recrutement, des postes vacants, une augmentation de la charge de travail et des collectifs professionnels fragilisés.

Dans certains services, les agents ont parfois le sentiment qu'on leur demande continuellement de faire davantage avec moins.

Ce modèle a ses limites.

Et ces limites commencent sérieusement à être atteintes.

Cela nous amène directement à l'ordre du jour de ce CST.

Nous souhaitons faire part officiellement de notre incompréhension et de notre inquiétude face à la densité des dossiers présentés aujourd'hui, et particulièrement au nombre de réorganisations de services.

Une réorganisation peut parfois être nécessaire.

La CGT n'a jamais affirmé que les organisations devaient rester figées éternellement.

Les missions évoluent.

Les besoins des usagers évoluent.

Les métiers évoluent.

Les outils évoluent.

Mais lorsque les réorganisations deviennent nombreuses, successives, voire permanentes, nous sommes en droit de nous interroger.

Pourquoi autant de réorganisations ?

Quels problèmes cherche-t-on réellement à résoudre ?

Quels objectifs précis poursuit-on ?

Quelle évaluation a été réalisée des organisations existantes ?

Quels bénéfices concrets sont attendus pour les agents ?

Quels bénéfices pour les usagers ?

Quelles conséquences sur les charges de travail ?

Quelles conséquences sur les conditions de travail ?

Quelles conséquences sur les collectifs ?

Quelles conséquences sur les responsabilités des agents et des encadrants ?

Et surtout :

les agents concernés ont-ils réellement été associés à la construction de ces nouvelles organisations ?

Nous voulons alerter sur un phénomène que connaissent aujourd'hui de nombreuses administrations : la réorganisation permanente.

À peine une organisation commence-t-elle à trouver son fonctionnement qu'une nouvelle organisation est parfois annoncée.

Les organigrammes changent.

Les périmètres évoluent.

Les rattachements hiérarchiques sont modifiés.

Les missions sont redistribuées.

Les équipes doivent continuellement s'adapter.

Et derrière les cases d'un organigramme, il y a des agents.

Il y a des métiers.

Il y a des compétences.

Il y a des habitudes professionnelles.

Il y a des collectifs de travail.

Il y a aussi parfois des inquiétudes, de la fatigue et une perte de repères.

Une réorganisation n'est donc jamais neutre.

Elle peut avoir des conséquences importantes sur la santé et les conditions de travail.

C'est pourquoi nous nous interrogeons aujourd'hui sur le bien-fondé de certaines des réorganisations qui nous sont présentées.

Nous refusons que la réorganisation devienne une réponse automatique aux difficultés rencontrées par les services.

Lorsqu'un service rencontre des difficultés parce qu'il manque des agents, la première réponse devrait peut-être être de recruter.

Lorsqu'un service souffre d'une charge de travail excessive, la première réponse devrait être de lui donner les moyens nécessaires.

Lorsqu'un collectif est en difficulté, la première réponse devrait être d'écouter les agents.

Changer l'organigramme ne crée pas automatiquement des moyens supplémentaires.

Nous souhaitons donc qu'à l'avenir chaque projet important de réorganisation présenté au CST comporte une évaluation précise.

Pourquoi cette réorganisation ?

Quel diagnostic préalable ?

Quelle consultation des agents ?

Quels effectifs avant et après ?

Quels postes créés, supprimés ou transformés ?

Quelles modifications de missions ?

Quelles conséquences sur la charge de travail ?

Quels risques psychosociaux identifiés ?

Quels moyens d'accompagnement ?

Et surtout, quelques mois après sa mise en œuvre :

quel bilan ?

Parce qu'il faut également savoir évaluer les réorganisations après leur mise en place.

Une réorganisation ne doit pas être considérée comme réussie simplement parce que le nouvel organigramme est entré en vigueur.

Elle est réussie si elle améliore réellement le fonctionnement du service, les conditions de travail des agents et la qualité du service rendu à la population.

Madame la Présidente, mes chers collègues

Pour la CGT, les priorités sont claires.

Nous voulons un Département qui investisse dans ses agents.

Un Département qui protège leur pouvoir d'achat.

Un Département qui reconnaisse leurs métiers.

Un Département qui améliore leurs conditions de travail.

Un Département qui recrute lorsque les besoins existent.

Un Département qui écoute réellement les agents avant de transformer leurs services.

Un Département qui reconnaisse pleinement le rôle essentiel des assistants familiaux.

Un Département qui considère le dialogue social non comme une obligation réglementaire, mais comme un véritable outil permettant d'améliorer les décisions.

Nous sommes une organisation syndicale revendicative.

Nous assumons pleinement ce rôle.

Mais être revendicatif ne signifie pas être systématiquement opposé.

Cela signifie poser les questions que les agents nous demandent de poser.

Cela signifie alerter lorsque nous considérons qu'une décision peut dégrader leurs conditions de travail.

Cela signifie proposer des solutions.

Et cela signifie également reconnaître les avancées lorsqu'elles existent.

À l'ouverture de ce Comité Social Territorial, la CGT adresse donc trois messages.

Le premier concerne le pouvoir d'achat.

La situation exige désormais des décisions concrètes.

Nous demandons au Département d'intervenir rapidement, notamment face au coût des carburants et des déplacements, avec une attention particulière portée aux agents éloignés de leur lieu de travail et aux assistants familiaux.

Le deuxième concerne la mobilisation du 29 septembre.

Les revendications nationales de la Fonction publique sont aussi celles de nombreux agents du Conseil départemental du Pas-de-Calais.

Augmenter les salaires, reconnaître les qualifications, améliorer les carrières, protéger les agents malades, recruter et donner davantage de moyens aux services publics sont des revendications légitimes.

La CGT appelle donc les agents du Département et plus largement l'ensemble des personnels de la Fonction publique à participer massivement à la journée de grève et de manifestations du mardi 29 septembre 2026.

Enfin, notre troisième message concerne les réorganisations.

La densité de l'ordre du jour de ce CST et le nombre de réorganisations qui nous sont présentées nous interrogent profondément.

Nous voulons comprendre leur finalité.

Nous voulons connaître leurs conséquences.

Nous voulons savoir comment les agents ont été associés.

Et nous voulons surtout nous assurer qu'elles répondent véritablement aux besoins des services et des agents.

Réorganiser pour améliorer : pourquoi pas.

Réorganiser pour pallier le manque de moyens : non.

Réorganiser sans écouter les agents : non plus.

Pour la CGT, la priorité doit rester celle qui devrait guider chacune des décisions de notre collectivité :

des agents respectés, reconnus, correctement rémunérés et disposant des moyens nécessaires pour assurer un service public départemental de qualité.

Parce que derrière chaque mission du Département, derrière chaque politique publique et derrière chaque service rendu à la population, il y a des femmes et des hommes qui font vivre quotidiennement le service public.

Et ces femmes et ces hommes méritent mieux que l'austérité, la perte de pouvoir d'achat et les réorganisations permanentes.

Ils méritent de la reconnaissance.

Ils méritent des moyens.

Ils méritent d'être entendus.

La CGT continuera à porter leur voix.

Nous vous remercions de votre attention.