

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 03 FÉVRIER 2026

Interventions de vos élus CGT



Rapport 1 AJUSTEMENT D'ORGANISATION (POUR AVIS) ;

Difficile pour la CGT de se prononcer sur le rapport d'ajustement d'organisation en l'absence de dossiers réglés et dans un contexte d'incertitude pour les agents. La CGT refuse de cautionner des décisions prises dans la précipitation ou l'opacité.

Solution & Co : Dossier non résolu, procédures en cours et réunion prévue après ce CST. La CGT demande un report pour un traitement transparent et concerté.

Binômes chef de service + adjoint : Principe critiqué, non prouvé, et suppression des chefs de pôles jugée préjudiciable pour l'expertise de proximité.

Manque de précisions : Absence d'informations sur les missions, moyens, responsabilités et impacts pour les agents en poste.

DSCP : Pas de commentaire pour l'instant, mais vigilance accrue après les dysfonctionnements relevés par la F3SCT. Attente de mesures concrètes.

Autorité fonctionnelle et hiérarchique : Nécessité d'analyser son bilan et d'évaluer l'adéquation de la maison de Région aux besoins des agents.

DAG : Questions reportées à l'étude du rapport 2.

DAPA : Pas de remarque actuelle, mais vigilance maintenue.

EPL : Principe de supprimer les situations d'agents sans encadrant, région, mais interrogations sur les suppressions ciblant uniquement les AEP et leurs impacts.

Lycée Grand Air (La Baule) : Demande de limiter le risque historique d'emprise de la secrétaire générale sur la maintenance et d'évaluer les moyens adaptés pour l'entretien (sable complexe).

Ludovic Menard (Trélazé) : Rappel de la mise à disposition de 0,2 ETP pour les espaces verts par le lycée Narcé. Plaidoyer pour le maintien des agents régionaux espaces verts plutôt que l'externalisation.

→ VOTE DE LA CGT :

**La CGT n'a pas pris part au vote pour les "ajustements" en lien avec Solution&Co
Pour les autres directions et les lycées abstention**

Rapport 2 REFONTE DE LA GESTION DES DEPLACEMENTS (POUR AVIS).

Les usages numériques à caractère administratif dans les lycées posent toujours un problème, notamment à cause d'idées reçues sur le fait que les smartphones sont le support idéal. Plusieurs points restent à éclaircir : les gains attendus, le coût et le déploiement de la solution informatique, la pérennité des 2 ETP prévus, ainsi que les impacts pour les agents en charge de la validation (responsabilité financière).

Le rôle des ambassadeurs numériques doit être mieux défini, tant sur leur périmètre que sur leur légitimité.

Les équipements (PC et scanners) doivent être accessibles dans des espaces adaptés et ergonomiques pour les agents qui en manquent.

Les procédures de validation par les agents en charge du contrôle restent imprécises, soulevant des questions sur la charge de travail et l'aménagement des postes (notamment l'équipement en double écran pour la dématérialisation).

Les tâches administratives liées à la région doivent, dans les lycées, pouvoir être réalisées pendant le temps de travail, comme pour les autres agents.

La CGT a souligné des retards importants à la DRH, liés à un manque de ressources humaines. Avec le changement de direction, la gestion du stock accumulé et la responsabilité doivent être clarifiées.

Enfin, le rapport n°1 confirme le besoin de 2 ETP dédiés, avec un transfert de la DRH vers la DAG.

→ VOTE DE LA CGT : **Contre du fait du passage au coût réel malgré le progrès annoncé apporté par la dématérialisation et l'engagement de rembourser en 1 mois.**

Éléments apportés après nos interrogations : en 2025, 5500 repas remboursés sur la base d'un forfait de 20€ (110 000€). Ainsi si le coût réel des repas est de 17€ estimation 93 500 €/an soit une économie escomptée de 16 500€ ! Cependant, la solution informatique coûte 30 000 € la première année puis 22 000 €/an. Donc pas de gain non plus pour la collectivité !

Mise en œuvre au 1er avril

Remboursement indépendant de la paye donc au fil de l'eau.

Laurent Dejoie s'est engagé pour qu'un bilan soit réalisé.



Rapport 3 PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (POUR AVIS) ;

En plafonnant le budget du CNFPT dans le budget 2026, l'État prévoit de récupérer 45 millions d'euros directement sur les cotisations des collectivités. La CGT dénonce ce choix et appelle les élus à se mobiliser contre ce qu'elle qualifie de hold-up sur les moyens dédiés à la formation des agents publics.

La CGT souligne des flous persistants dans les documents présentés :

Formation obligatoire et évolution professionnelle : la distinction entre ces deux dimensions reste ambiguë, ce qui complique la lisibilité des parcours.

Terminologie : les termes manager, encadrant, responsable doivent être harmonisés pour éviter toute confusion hiérarchique. De même, les mots salariés et collaborateurs ne s'appliquent pas aux agents publics — la CGT exige une unification du vocabulaire pour refléter la spécificité du service public.

La CGT demande l'intégration immédiate d'un programme de formation aux Premiers secours en santé mentale dans l'offre « engagée responsable » (p.24).

Les gestes qui sauvent doivent être généralisés, avec un suivi de leur impact sur la prise en charge des blessés ou accidentés.

Numérique, 2/3 des agents ont des besoins en montée en compétences numériques — un enjeu ignoré malgré les interventions lors rapports du CST.

Pour la CGT, la dématérialisation des demandes de formation doit servir à :

- Analyser les motifs de refus et la gestion après deux rejets.
- Gérer les listes d'attente et la validité des demandes sur plusieurs années.
- Mesurer l'impact sur le rôle des ambassadeurs du numérique.

Cependant, elle ne doit pas créer de conflits liés à l'absence d'avis préalable des supérieurs à la saisie libre par les agents.

La CGT réclame le retour ou le renforcement des formations sur la connaissance de l'adolescent et la communication en milieu professionnel, ouvertes à tous les agents des lycées.

La prévention des conflits doit être accessible à l'ensemble des agents.

Renforcer les formations comme sérénité au travail et celles qui ont une forte demande.

Un exemple concret : besoin de formations pour l'utilisation des tondeuses auto-portées, la CGT propose de développer un réseau de proximité de formateurs référents par lycée pour valoriser les compétences internes.

Reclassement, usure professionnelle et GPEC : des attentes fortes pour la CGT

Bilan des reclassements : la CGT demande une évaluation transparente des reclassements liés aux maladies professionnelles ou à l'invalidité, pour définir des priorités dans les lignes directrices de gestion.

Usure professionnelle et pyramide des âges : les interrogations soulevées lors du CST sur le RSU restent sans réponse. Un bilan concret est nécessaire pour adapter les moyens.

Réorientation des agents : la CGT souligne l'enjeu des évolutions horizontales (postes sans responsabilité d'équipe) et des réorientations pour les agents en perte de sens ou confrontés à la suppression de postes.

Modalités pédagogiques : La digitalisation (e-learning, webinaires) doit être évaluée au-delà du nombre de connexions : satisfaction et acquisition réelle des connaissances sont essentielles.

Pour les demandes de formations dématérialisées, la recherche de formations par mots-clés reste complexe — un moteur de recherche plus intuitif est indispensable. La CGT craint la baisse des demandes de formation et alerte sur les formations obligatoires à l'exercice de certaines activités qui doivent être priorisées et suivies.

Selon l'encart page 31, les « actions sont évaluées dès la conception de nos actions dans un souci d'amélioration continue » pourtant dans tous les projets présentés aucune évaluation des conséquences sur la santé des agents n'est jamais évoquée.

GPEC prospective réalisée en 2025 (p.21) : quand sera-t-elle communiquée aux organisations syndicales ?

Nouveaux agents : quel bilan pour le respect de l'obligation de formation d'intégration ?

Agents expérimentés : recyclage et adaptation aux nouvelles orientations régionales.

Maintenance qualifiée : parent pauvre de l'offre, elle doit être renforcée pour permettre des évolutions de carrière.

Pour la CGT, la formation est synonyme de promotion sociale. La CGT rappelle que la formation est un droit et une obligation. Elle ne peut pas être sacrifiée sur l'autel des restrictions budgétaires.

Le catalogue de formation est riche, il doit s'adapter en temps réel aux besoins des agents. La dématérialisation, si elle est bien pilotée et dotée de moyens, doit le permettre.

Cependant, la CGT estime que l'enjeu à très court est de limiter le décrochage des agents lié à l'usure professionnelle, la perte de sens, la suppression de postes ou à l'évolution des métiers par une véritable politique de reclassement et d'accompagnement.





Rapport 4 BOX RH (POUR AVIS) ;

La CGT prend acte de la présentation du projet d'adhésion au GIP, mais souligne plusieurs points de vigilance et questions en suspens :

Budget : Aucune précision n'est apportée sur les moyens financiers alloués à ce projet, ni sur les coûts induits.

Impact organisationnel et santé au travail : Aucun élément concret n'est fourni sur les conséquences pour l'organisation du travail et la santé des agents. Dans ce contexte, la DRH est-elle certaine que le moment soit opportun pour engager une telle réforme ?

Motif de la suppression des 20 postes de gestionnaires DRH : Les raisons avancées pour ces suppressions de postes au sein de la direction restent floues. Une clarification est indispensable.

Ambassadeurs du numérique : Leur sollicitation est évoquée, mais que se passe-t-il dans les établissements où ces ambassadeurs n'existent pas ? Comment sera assurée l'accompagnement des agents ?

Association des organisations syndicales : Les processus proposés, incluant 85 formulaires, soulèvent des interrogations sur leur complexité et leur pertinence. Une concertation réelle avec les organisations syndicales est nécessaire.

Usage des outils numériques : L'utilisation du PC et du smartphone sur le temps de travail dans les lycées par tous les agents régionaux doit être affirmé.

Disparition du chatbot RH : Son absence de mention dans le rapport interroge.

Sécurité : Des garanties doivent être apportées sur la protection des données personnelles des agents.

Pour la CGT, il est essentiel de maintenir un contact direct et humain dans la gestion des ressources humaines, surtout dans un contexte de transformation numérique.

Pour la CGT, un affichage systématique dans les lycées est indispensable pour s'assurer que tous les agents, y compris ceux éloignés des outils numériques, soient informés.

Enfin, l'objet même de la sollicitation d'avis semble prématuré : il s'agit aujourd'hui d'une adhésion au GIP, c'est-à-dire d'une externalisation, et non d'un déploiement opérationnel.

La CGT estime qu'il est trop tôt pour se prononcer sur les modalités de mise en œuvre, en l'absence d'éléments concrets.

La CGT demande donc un report de l'avis jusqu'à ce que ces questions trouvent des réponses claires et satisfaisantes.

➔ VOTE DE LA CGT : **Abstention**

Rapport 5 ELECTIONS PROFESSIONNELLES (POUR AVIS) ;

Première étape passage au vote électronique.

Pour la CGT l'enjeu des élections est d'avoir une participation massive des agents.

La CGT, regrette et ne comprend l'obstination à refuser, sans argument le doublement des représentants en F3SCT. Pouvez-vous nous présenter des éléments ?

La CGT espère que le protocole habituel kilométrique et d'heures supplémentaires pour mener à bien une campagne dans tous les sites sera proposée.

La CGT souhaite que le paritarisme soit appliqué dans les instances, à savoir que la collectivité soit représentée exclusivement par des élus face aux représentants du personnel.

Enfin, la CGT, demande qu'un organigramme et un engagement sur les ressources affectées soient présentés lors des premières réunions de la commission élections.

➔ VOTE DE LA CGT : **Abstention pour cause de non doublement des suppléants en F3SCT argumenté**

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CE SERA EN DÉCEMBRE 2026



Rapport 6 AJUSTEMENTS DU TABLEAU DES EMPLOIS (POUR AVIS) ;

Dans ce rapport vous écrivez «Suppression de postes en lien avec la baisse d'activité». Selon le rapport de l'ISST mais aussi lors des visites de la F3SCT dans les directions les plus impactées, il demeure une mauvaise prise en compte de l'impact suppression budget et charge activité. En effet la CGT a pu constater que vos choix budgétaires et en matière de RH conduisent à des ré internalisation de mission animation et coordination par exemple qui repose sur les agents restants sans que cela n'ait été mesuré préalablement.

34 postes supprimés depuis janvier 25.

Recrutements : suppression puis création pas transformation !

Depuis mars 2025, 99 emplois transformés. 46% avec un abaissement de catégorie et 21% de changement de filière.

Aujourd'hui 13 emplois supprimés pour des créations avec 54% abaissement de catégorie et 46% de changement de filière.

La CGT s'inquiète de cette politique de recrutement et du message qu'elle adresse aux agents.

Créations postes

Concernant l'AOT, la CGT a demandé Quelles sont les missions réinternalisées et combien de personnes/ETP les assureraient sur quelles fonctions ?

Réussite à concours. Pour la CGT, demande de vote séparé.

Solution&CO

59 postes désormais : 54 postes de A + 4 B + 1 C

Selon le BP 2026 le transfert présente un coût de 3 millions d'€. Est-ce la masse salariale annuelle ?

39 salariés transférés avec leurs contrats actuels pour un CDI à la Région. Combien accepteront ?

20 reclassements candidats agents S&CO en externe possibles pour un CDD de 3 ans.

→ **VOTE DE LA CGT : Contre**

Info jeudi 05 02 après absence de réponse en CST : les 3 millions inscrits au BP 2026 correspondant au transfert Solution&Co correspondent à la masse salariale.

5ème CST avec suppressions de postes

04/03/2025
05/06/2025
23/09/2025
20/11/2025
03/02/2026



LA CGT A SYSTEMATIQUEMENT
VOTÉ **CONTRE** ET CONTINUERA



LA RÉGION N'ÉCOUTE PAS ET GÈRE
LE COMPTEUR SANS PRENDRE EN
COMPTE L'HUMAIN