



SECTION **CFDT** INTERCO DE LA REGION NORMANDIE

COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 9 MARS 2026

COMPTE-RENDU

Présidence : Madame Catherine Gourney-Leconte

Membres CFDT présent(e)s : Stéphane Mazurais, Alain Angot, Ludovic Allais, Isabelle Bouzin, Brigitte Meray, Jérôme Cauvin, Valérie Laroque, Mathilde Anger, Sophie Le Pifre

DECLARATION PREALABLE DES REPRESENTANTS **CFDT**

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu(e)s, Mesdames et Messieurs les représentant(e)s de l'administration, chers collègues,

Depuis les élections professionnelles de 2022 et l'installation de ce CST, plus de 25 projets de réorganisation ont été présentés à cette instance. Plusieurs ont fait l'objet d'avis défavorables, parfois unanimes. Pourtant, ces alertes répétées n'ont manifestement pas été entendues.

Les réorganisations se succèdent, s'empilent, se contredisent parfois. Ainsi, après une réorganisation douloureuse en 2023 pour s'adapter à un mode de gestion du transport, la DTPR propose de changer ce mode de gestion sans qu'un véritable bilan des impacts humains ne soit présenté devant cette instance.

Cette méthode soulève des interrogations quant à la pertinence des décisions prises et à la place réellement accordée aux agents. En effet, ces réorganisations reposent le plus souvent soit exclusivement sur les recommandations de prestataires extérieurs, soit sur celles des équipes de direction, mais jamais sur les propositions des agents eux-mêmes.

La **CFDT** dénonce des réorganisations menées à marche forcée, sans anticipation suffisante des risques psychosociaux qu'elles génèrent. À chaque nouvelle restructuration, nous constatons les mêmes effets : perte de repères, charge de travail inappropriée, tensions internes, démotivation et, désormais presque systématiquement, des « demandes d'accompagnement » auprès de la DVA. Ce n'est plus un phénomène isolé. C'est un signal d'alerte structurel.

La **CFDT** rappelle avec gravité que l'employeur est responsable de la santé physique et mentale des agents. Une réorganisation ne peut être qualifiée de « réussie » lorsque son déploiement produit de la souffrance. Les indicateurs de performance ne peuvent pas occulter la réalité humaine.

Il existe aujourd'hui un décalage manifeste entre les discours portés sur le management (charte managériale, formations obligatoires, groupes miroir), ou le bien-être au travail (Région en santé) et la réalité vécue sur le terrain.

À quoi servent ces dispositifs si, dans les faits, les directions ne prennent pas en compte et ne mesurent pas, ou n'assument pas, les conséquences humaines de leurs décisions ?

La **CFDT** exige désormais que toute réorganisation fasse l'objet, en amont, d'un pilotage RH formalisé et contraignant, intégrant une véritable évaluation des impacts humains et des risques psychosociaux, présentée au CST avant toute mise en œuvre. Il ne peut plus y avoir d'improvisation organisationnelle dont les agents paient le prix.

Nous vous le disons clairement : la situation se dégrade. De plus en plus d'agents sont en détresse. Nous refusons que cette instance devienne un simple lieu d'enregistrement de décisions déjà arrêtées.

Il est temps de changer de méthode.

Il est temps de remettre l'humain au centre des décisions.

Il est temps d'assumer pleinement vos responsabilités d'employeur.

La **CFDT** restera vigilante et déterminée.

POINTS A L'ORDRE DU JOUR	INTERVENTIONS CFDT	REponses OU ELEMENTS DE L'ADMINISTRATION	VOTE (SI AVIS)
1- Procès-verbaux du CST du 30 janvier et 9 février 2026 (avis)	/		POUR
2- DTPR : Recours à une délégation de service public pour l'exploitation des services de transports interurbains régionaux (avis)	Il nous est demandé aujourd'hui d'émettre un avis sur le choix du mode de gestion pour les lignes commerciales ou mixtes de transport routier. Force est de constater que ce choix est biaisé. Dès le 4 mars 2025, la DTPR annonçait aux agents qu'il fallait se préparer « <i>à un changement de mode de gestion et à une vague de contractualisation en 2027</i> ». L'idée n'est donc pas « récente » et le CST aurait pu être consulté à l'époque. Le « choix » semble donc acté depuis 1 an. Dans le rapport pour le CST, sur tous les points la concession est notée à « satisfaisant » ou « très satisfaisant » quand le marché public est identifié comme insuffisant sur 4 points sur 6. Mais, il y a 3 ans la DTPR passait en marché le Calvados qui était en DSP afin de réaliser des économies...Aujourd'hui, à part une comparaison théorique des deux modes de gestion, pour la CFDT, la pertinence de la DSP pour le transport routier en Normandie reste à démontrer. À partir de 2027, plusieurs modes de gestion vont coexister. Les transports scolaires passeront par des marchés publics, ce qui compliquera l'harmonisation des pratiques et la compréhension pour les usagers. Aucun élément n'est fourni sur une éventuelle stratégie régionale en matière de transport routier ou de mobilité régionale à l'horizon 2035, rien sur	Cela fait bientôt 10 ans que la compétence a été transférée et il était temps de sortir du découpage départemental. Le mode d'organisation pouvait paraître périmé. Le Président va recevoir très prochainement les dirigeants de PME de transports car il y porte une grande attention dans ce contexte. Il n'y aura pas de mobilité imposée, les départs naturels (retraite, mobilité souhaitée...) permettront de diminuer le nombre de suppressions aujourd'hui envisagé (12 ETP), mais il y aura quand même quelques personnes dont il faudra s'occuper de manière très soignée. Sur ces 12 ETP, 2 seront transférés chez les exploitants des DSP. Aujourd'hui tous les CDD sont bloqués à l'échéance septembre 2027. Comme acté lors de la réorganisation en 2023 les agents en poste conservent leur site actuel.	CONTRE

l'intérêt pour les usagers, rien sur les évolutions démographiques.

De la même manière, alors que les contraintes budgétaires de la collectivité nous sont rappelées régulièrement, la DTPR n'a pas répondu à notre demande légitime concernant l'impact budgétaire de ce choix, au motif que les offres ne sont pas connues. Devons-nous en déduire que l'AMO n'a pas été en mesure de fournir des éléments comparatifs sur le coût des deux modes de gestion et que l'on peut solliciter un arbitrage sur un changement de cette envergure sans fournir d'éléments financiers ?

S'agissant des impacts humains, la **CFDT** rappelle que les agents de cette direction ont connu une réorganisation douloureuse il y a un peu plus de 2 ans. L'objectif était alors d'harmoniser les marchés de transport à l'échelle régionale. À la suite de cette réorganisation, des agents ont été recrutés, d'autres ont dû acquérir de nouvelles compétences. Aujourd'hui on leur explique qu'un délégataire effectuera mieux le travail que ce qu'ils font ou sont en mesure de faire.

Le choix proposé est donc non seulement source d'incompréhension et d'inquiétude légitime des agents, mais aussi de dévalorisation et pas seulement pour les agents dans les services identifiés comme « impactés ».

« À ce stade du projet », 12 ETP auraient vocation à être supprimés dont 2 seraient transférés aux délégataires alors qu'ils ont été créés lors de la réorganisation en 2023. Sur ces 12 ETP, 8 sont en catégorie C et 4 en catégorie B. Sans compter le non-remplacement des départs naturels (retraite, CDD...).

	Combien de contractuels risquent d'être impactés ? Sont-ils la variable d'ajustement de cette réorganisation ? Que vont devenir les agents d'accueil sur les différents sites ? Le dispositif d'accompagnement RH élaboré dans des délais contraints faute d'anticipation, ne nous semble aujourd'hui pas suffisant. De plus, la CFDT rappelle que dans le cas des suppressions de postes, il appartient à la collectivité de rechercher les possibilités de reclassement des agents et non de les aider à trouver par eux-mêmes une mobilité. Des agents en souffrance ou fragilisés ne doivent pas avoir à engager une démarche de mobilité interne classique. Ils doivent se voir systématiquement proposer des postes correspondant à leur grade.		
3- DJS : Ajustement de l'activité nautisme et suppression du poste dédié au service des Sports	S'agissant d'un poste non-vacant occupé par un agent en CDI, la CFDT s'interroge sur les motivations réelles de cette suppression de poste. En effet, la disparition du besoin ne nous semble pas justifiée dès lors que les missions de l'agent ont largement été transmises à deux autres collègues, sauf à ce que la charge de ceux-ci soit elle-même insuffisante. La CFDT restera donc vigilante quant à d'éventuel recours à des renforts au sein de cette direction ou sur cette thématique. Concernant le collègue concerné, la CFDT demande qu'au-delà des obligations réglementaires, tout soit mis en œuvre, dès à présent, pour permettre le reclassement de cet agent.	La Région va vivre d'autres décisions de ce type avec des phénomènes de sous charge. Les syndicats ne peuvent pas par principe défendre le maintien d'un poste qui peut créer du mal être au travail si l'agent est en sous charge. Il faut accepter la suppression d'un poste et le remplacement de l'agent sur un poste sur lequel il aura du travail. La CFDT rappelle que pour la DFTLV où les agents sont en sous charge, elle ne demandait pas le maintien pur et simple des agents sur leur poste actuel mais bien un accompagnement en vue de trouver des solutions pour que les agents retrouvent une charge de travail adéquat.	CONTRE
4- Tableau des emplois (avis)			CONTRE

5- DBR : Point d'étape sur la réorganisation (Info)

Deux mois après la mise en œuvre de la nouvelle organisation de la DBR, la **CFDT** souhaiterait connaître la répartition à ce stade des effectifs par site, en particulier des postes d'encadrants puisque ceux-ci semblent avoir glissé majoritairement sur le site de Caen. La **CFDT** craint que l'encadrement de proximité soit beaucoup moins présent sous cette configuration.

Concernant les mesures d'accompagnement collectif et individuel des agents, la **CFDT** souhaite savoir ce qui a été fait concrètement en particulier pour les 3 collègues n'ayant pas obtenu un poste répondant à leur vœu. Comme évoqué dans notre déclaration préalable, une réorganisation qui engendre de la souffrance ne peut être considérée comme réussie.

Enfin, concernant le projet de déménagement, la **CFDT** regrette de ne pas avoir pour ce CST le compte rendu de la commission de visite du 10 février 2026. Elle souhaite avoir confirmation que la DVA et la DMG sont associées au déménagement et que les obligations et préconisations en termes de sécurité sont bien prises en compte, notamment à la suite des constats de cette commission de visite. Elle souligne le fait que ce déménagement se fait sans imposer du flex bureau mais souhaiterait savoir ce qu'il en est du déménagement de bureaux sur le site de Caen. A ce jour aucun projet ne semble mis en place or si c'est bien le rapprochement des métiers qui motive cette réorganisation spatiale pourquoi ne pas le faire sur les 2 sites en même temps?

Un bilan sera fait en septembre/octobre pour voir la répartition des postes entre Caen et Rouen. Des accompagnements spécifiques pour les agents n'ayant pas eu leur poste dont un est en arrêt (donc difficile à accompagner) sont organisés. Pour les présents le manager assure la proximité et s'assure que tout se passe bien dans l'appropriation du poste. Des créneaux hebdomadaires de 2 heures permettent aussi des mises en situation. Il y a beaucoup d'échanges entre agents car certains ont des connaissances poussées par exemple sur le côté financier. Dans le Pôle Commande la chef de service propose des séances tous les mercredis pour les agents réaffectés. Pour les agents repositionnés d'office les managers ont été sensibilisés pour les former sans attendre. Les déménagements sur Caen sont prévus également mais en attente de libération de bureaux. Des groupes de travail seront organisés courant avril pour travailler au sein de toute la direction au fonctionnement sur Caen et pouvoir se projeter sur le nombre de bureaux nécessaires.