



Interventions de la CGT en comité technique

DECLARATION SUR LE BUDGET DU COS 2023 INTERVENTION DES 4 ORGANISATIONS SYNDICALES

Le 3 octobre, le bureau du COS a présenté à l'employeur son bilan provisoire de l'année 2022 et les perspectives pour 2023. Lors de ce rendez-vous, les membres du bureau ont précisé que lors du CA du 20 octobre, les élus allaient engager des dépenses en 2023 et qu'un arbitrage budgétaire avant celui-ci était nécessaire pour commander des prestations.

Au Conseil d'administration du COS du 20 octobre, contrairement aux années précédentes, aucun arbitrage n'était rendu.

Une présentation du budget 2023 a été faite en présence de l'employeur. Des votes ont également eu lieu avec un fort impact budgétaire pour les agents : séjours, festivals, revalorisation du QF (revalorisation de 20 % ce qui permet à 75 % des agents d'accéder à une meilleure participation).

Le 25 octobre, le bureau reçoit une convocation pour le 17 novembre avec comme objet : Point budget COS 2023.

Le 8 novembre, lors de la réunion de préparation du Comité technique, toutes les organisations syndicales se sont étonnées que le sujet du budget dont celui du COS n'ait pas encore été évoqué.

L'employeur nous a annoncé que l'arbitrage était au niveau de la Présidente.

Pour faire suite à l'interpellation des syndicats, un temps d'échange sur le budget du COS est ajouté à la réunion de concertation du 24 novembre.

Une diminution du budget COS entraînerait des conséquences directes pour les agents en remettant en cause les décisions du CA du 20 octobre.

Dans des conditions de difficultés grandissantes, le COS assure un rôle social.

Il prend en compte les besoins sociaux du personnel par l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs et affirme des principes de solidarité et de justice sociale au bénéfice de toutes et tous.

Le COS c'est une aide à la pratique sportive, à la lecture, aux sorties culturelles ou encore aux festivals.

Ce sont 2 opérations cinéma par an. Ce sont des journées découvertes sur le territoire de la Région, ce sont des arbres de Noël organisés sur tout le territoire, des agents qui partent en vacances, de la billetterie à tarif préférentiel...

Pour toutes ces raisons, les 4 organisations syndicales seront attentives et vigilantes sur l'arbitrage budgétaire pour l'année 2023. Nous demandons que le budget ne diminue pas. Et tienne compte de l'arrivée des nombreux agents qui rejoignent la collectivité en 2022 et 2023 pour maintenir une offre de même niveau.

➔ Une première réunion a eu lieu le 17 novembre entre notre employeur et le bureau du COS. Une seconde est prévue le 24 novembre.

RAPPORT N°1 (POUR AVIS)

INVESTIR SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - PRIORITES 2023-2025

Ce rapport nous présente deux annexes :

1. Un plan triennal de formation avec les priorités 2023 2025 sous un intitulé « investir sur le développement des compétences » ;
2. Le guide la formation pour les agents des EPLE 2023.

Plan triennal :

Dans l'édito, la CGT souhaite que soit inscrite l'égalité de traitement, qui est une obligation des employeurs, au lieu d'équité de traitement.

Dans ce document la Région entérine le fait que d'un côté, au siège, il y a des « managers » et de l'autre, les lycées, des agents chargés de l'encadrement.

Vous évoquez des rencontres avec les autorités fonctionnelles des lycées. Les mêmes qui ont le pouvoir de l'avis défavorable pour les milliers d'agents régionaux des lycées ! Quelles sont leurs demandes ? les autorités fonctionnelles des lycées ont-elles plus de poids que les représentants élus en CT ?

AXE 1 vous évoquez « les grands projets de la collectivité », quels sont-ils ?

AXE 2 « Développer les compétences utiles au poste de travail », pour la CGT cela ne peut se faire sans l'existence de fiches de postes, un référentiel des métiers et d'activités professionnelles, et un outil d'évaluation des compétences acquises

AXE 3 « Accompagner le projet professionnel et la carrière de l'agent », il évoque la carrière mais comment ne pas penser au millier d'agents liés à la polyvalence dont on use et abuse faute de savoir quelles sont les compétences attendues et à quel besoin correspond à telle unité de travail.

La priorisation des demandes suit hélas l'ordre des axes.

Cependant, pour la CGT, la présentation de ce plan triennal sans budget associé ne permet pas de valider que l'affichage et la capacité réelle soient en adéquation. Pourtant le titre « investir sur » et pas investir pour ou dans est une transcription de l'intention financière ! Sobriété ou pas ?

→ 1,2 millions seraient prévus au BP2023, soit le même budget par agent que les années précédentes.

Guide formation EPLE 2023

Pour la CGT le « P » polyvalence des AEP constitue une privation d'accès à la formation alors que les activités réelles peuvent être différentes puisque la Région fait disparaître des métiers à part entière (lingerie, espaces verts) et intègre une partie des tâches dans cette polyvalence sans formation et externalise l'autre partie.

Ainsi cela se traduit par une offre de formation :

- Lingerie plus de formation alors que l'entretien courant est réparti de plus en plus sur les AEP ;
- Espaces verts uniquement pour les agents EV des lycées agricoles alors que l'entretien courant est réparti de plus en plus sur les AEP ;

Ces principes d'externalisation n'ont jamais été présentés en CT, pas plus un bilan financier de l'externalisation de ces activités malgré de nombreuses demandes.

Formations Accueil pour les AEP est mentionné « selon quotité de temps passé » quelles sont les règles ?

Les postes de responsable d'équipe de lycées sont visés en catégorie B. la CGT regrette qu'il n'y ait pas une ambition affichée de faciliter la préparation aux concours et examens afin d'augmenter le nombre de collègues qui deviennent techniciens sur ces postes.

Pour la CGT, les conditions de réussite dans les EPLE sont les suivantes :

- Faire admettre, surtout par les AF, que la formation et l'information sur le temps de travail est un droit pour les ARL ;
- Aménager, lors de rénovation ou construction des lycées, des espaces de formation correctement équipés.
- Comme au CT de novembre 2019 : un outil qui intègre le suivi des demandes de formations lors des évaluations de tous les agents afin de pouvoir enfin comprendre les refus, mais également pouvoir dimensionner les places offertes et le budget au prorata des demandes formulées ; le rapport évoque une nouvelle plateforme alors que le principe d'une interface entre évaluation et formation avait été évoqué. La CGT rappelle le principe qui doit animer les projets SI à savoir « dites-le nous une fois ! ». Cela donne du sens.

Concernant l'ambition numérique, sujet de très longue date et récurrent, la fonction « ambassadeur du numérique » reste très floue et le sujet de l'auto-positionnement doit être approfondi.

Pour la CGT l'auto-positionnement sert à évaluer les connaissances ou les comportements observables des agents. Tout l'intérêt d'un tel outil réside dans l'analyse de ses réponses. Cette analyse permet alors à l'équipe RH, formation ou aux managers :

- D'accompagner un apprenant dans le choix du bon parcours à suivre ;
- De vérifier qu'il maîtrise les prérequis avant de commencer la formation ;
- D'identifier son niveau de maturité sur un sujet important pour le développement stratégique de son parcours professionnel.

Pour la CGT, l'entrée en formation d'un agent est favorisée par la localisation de la formation en proximité, quand le sens est donné et que l'usage est régulier.

Enfin le « Mécénat de compétences » inscrit dans le pilier Ma région une équipe du projet d'administration 2019 est dans ce rapport.

Un projet de décret à l'ordre du jour du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 8 novembre précise les modalités d'application de l'élargissement des possibilités de mise à disposition auprès notamment d'associations œuvrant dans les territoires. Le texte a fait l'objet d'un vote majoritairement défavorable de la part des organisations syndicales. Ce que présente la Région est très restrictif.

Vote élus CGT : Contre

RAPPORT N°2 (POUR AVIS)

MISE A JOUR DU REPERTOIRE DES METIERS MANAGERS DE PROJETS ET AUTRES METIERS

Quelle est la prise en compte des demandes des élus représentant en CT ?

Comment rendre un avis sans fiche de poste, le nombre d'agents concernés par une clarification de leur fonction ? pourtant les demandes sont récurrentes.

2 exemples :

- 74 postes FEADER au 1^{er} janvier 2023 – lors du CT du 8 mars 2022 la CGT vous interrogeait sur la réflexion sur les fonctions nouvelles/ métiers, le RIFSEEP et le niveau de technicité. La CGT regrette que la mise à jour du répertoire n'intègre pas ces éléments. → Réponse prochain CST !

- Lors du CT de décembre 2021 DL création du SAML – pas de mention dans le tableau de Conseillers managériaux DL ou de chef de projets DL.
- La CGT a fait des demandes de travailler par exemple sur plusieurs niveaux de technicité pour les gestionnaires ou revoir le niveau d'autres fonctions. Aucune discussion sur le sujet à ce jour. → **Le RIFSSEP qui devait être abordé en 2022 a été retiré unilatéralement du dialogue social. Aucune négociation n'a été amorcée à ce jour.**

La CGT a le sentiment que le travail des communautés métiers prime sur le dialogue social au lieu d'être complémentaires.

Vote élus CGT : Contre

RAPPORT N°3 (POUR AVIS)

AJUSTEMENTS D'ORGANISATION AU SIEGE

La présentation des ajustements pour ces deux directions est claire.

Quel prix et détail de la prestation PWC pour la DAJA ? → **Pas de réponse.**

La CGT a noté la vacance de poste de chef de service depuis 10 mois ! dans une direction, ce n'est pas la seule, où la charge se repartie sur tout le monde avec des pics d'activité et une forte sollicitation des agents.

→ **La CGT a indiqué que le contexte d'arbitrages tardifs actuels avait des conséquences pour les services (x rédactions des rapports) et plus particulièrement le service des assemblées en charge de la finalisation des rapports.**

Quel prix et détail de la prestation PWC pour la DCOM ou internalisé à 100% ? → **Pas de réponse.**

La CGT a attiré l'attention sur la DCOM comme pilote avec l'appui des directions sur la communication. La prise en compte de la charge de travail des ressources sollicitées des directions doit être prise en compte dans l'établissement du planning général du projet.

Pour terminer, quel est le volume annuel financier attribué à PWC et dans quel cadre puisqu'il existe un service interne DRH – avis du CT pour externalisation de missions ? → **Pas de réponse.**

Pour la CGT, lors de la présentation de ces ajustements il serait intéressant, de prévoir des critères d'évaluation et de décrire les conditions et moyens déployé pour la réussite de ces ajustements.

Exemple : Il y a 3ans le CT était appelé à émettre un avis sur la création de la DOATIP, nouvelle compétence régionale. La CGT souhaite que dans le cadre du dialogue social un nouveau bilan soit fait afin d'aborder le rapport charge de travail/effectifs, fonctions/cadre d'emploi/technicité et déprécarisation des agents contractuels. → **Pas de réponse.**

Seul élément fourni par le DGS sur la gestion des postes : tout poste vacant sera analysé avant d'être mis à la vacance sinon suppression.

Vote élus CGT : Abstention pour les deux

RAPPORT N°4 (POUR INFORMATION)

BILAN DE L'EQUIPE EXPLOITATION ENERGIE DE LA DIRECTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER

Cette expérimentation a été présentée au CT de novembre 2018.

La CGT salue la qualité du bilan final présenté qui balaye toutes les dimensions et entre autres :

- Les objectifs techniques ont été atteints et la satisfaction des bénéficiaires est clairement exposée ;
- Le règlement du temps de travail spécifique est adapté pour les astreintes ;
- Cette expérimentation met en avant l'absence de plan préventif des contrats antérieurs des sociétés privées et l'absence de traçabilité des interventions qui facilite les interventions ;

Dans le contexte actuel, pour la CGT, il apparaît indispensable de présenter dès à présent les suites :

- Pérennisation de l'équipe qui semble bien dimensionnée avec peut-être des pistes sur la dimension gestion administrative et stock des pièces ;
- Intégrer dans les conventions avec les lycées des obligations de résultats partagés avec les autorités fonctionnelles ;
- Envisager une extension de ce type d'équipe sur d'autres agglomérations comme Le Mans, Angers et la Roche sur Yon ;
- Intégrer les constats sur les conditions de réussite ou de progrès dans les compétences lors des recrutements d'agents de maintenance générale.
- Développer un réseau de conseiller métiers de la maintenance au sein de la DPI cf. CT décembre 2021 pour la maintenance préventive.

Comment l'employeur envisage-t-il la suite ? → **Les agents de l'expérimentation sont pérennisés dans leurs missions.**

A quand un bilan des équipes volantes de titulaires (expérimentation présentée au CT juin 2013) et l'extension à tous les métiers pour limiter les postes vacants ou pour renfort et remplacements. → **Pas de réponse.**

RAPPORT N°5 (POUR AVIS)

AJUSTEMENTS DU TABLEAU DES EMPLOIS

La CGT a une forte attente, dans la rédaction des lignes directrices de gestion, afin de mieux comprendre la stratégie de la Région en termes de politique de recrutement.

Pour les 5 abaissements de catégorie pour faciliter le recrutement, la CGT s'interroge sur le décalage qui semble assumé entre le cadre d'emploi, la rémunération de base, la qualification et le poste ou la fonction effectuée. Cette remarque a été faite pour les gestionnaires de la DAJA évoqués dans le rapport 3.

La CGT votera « pour » uniquement pour permettre la nomination des 7 agents lauréats de concours.

Vote élus CGT : Pour

Les comptes rendus des instances sont consultables sur Patio :

L'offre RH → Instances du dialogue social → Les instances collectives (CT, CHSCT)

Vos élus CGT au Comité technique



Messagerie : syndicat.cgt@paysdelaloire.fr Téléphone : 02 28 20 66 06