



Un seul élu présent Laurent Dejoie !

Rapport 1 : Ajustements d'organisation Direction générale, DOATIP, DL (pour avis)

Direction Générale des Services → vote de la CGT : Contre

« ajustements » d'organisation en mars et juin 2022, février 2023 et aujourd'hui un nouveau rapport en juin 2023. **4 rapports en un an !**

Créé en janvier 2021, le pôle Prévention, organisation et qualité de vie au travail migre en partie vers la DGS en se scindant en deux avec le rattachement de la prévention à l'unité santé au travail (UST).

La CGT ne maîtrise pas la différence selon un référentiel de fonction officiel entre directeurs et chefs de projets tel que présenté ici. Il est nécessaire que tout agent dispose des définitions des fonctions.

Cela a un impact pour les Lignes directrices de gestion (LDG) et les promotions mais également pour identifier les liens hiérarchiques.

L'échéance du Projet stratégique d'administration nous a été annoncée pour début 2024 avec au second semestre 2023 un accompagnement par une AMO. **marché de 250 000 € max (compilation + groupes de travail + déclinaison par direction d'une feuille de route avec objectifs + méthodologie d'évaluation)**

La relation d'appui aux chefs de projets des directions doit être exposée clairement.

La CGT a bien noté :

- qu'il ne s'agit pas d'un pôle mais d'une équipe autonome et force de proposition sous la responsabilité du DGS adjoint.

- que la veille prospective sera confiée au chef de projet données de la DTN

- qu'une articulation sera mise en place entre cette équipe et les conseillers chef de projet du avec services RH qui propose une offre d'accompagnement pour les managers

Concernant l'impact sur la DRH

la CGT constate la remise au goût du jour de la fonction adjoint au chef de service pour le chef de projets RH auprès du médecin coordination. A l'occasion de la réunion préparatoire cela nous a été annoncé comme potentiellement utilisé dans la réflexion actuelle pour la réorganisation de la DRH (Phase 2 DRH présentée en septembre 2023). Avant de passer à une seconde étape, la CGT souhaiterait déjà disposer de l'évaluation de la mise en place de la gestion intégrée.

Direction des Lycées → vote de la CGT : Contre

Cette réorganisation était attendue depuis de très nombreux mois. De nombreux postes sont restés vacants. Le nom pour commencer est nouveau retour en arrière avec le terme Education.

La CGT a bien compris la nécessité exposée d'accompagnement sur la gestion financière auprès des adjoints gestionnaire. Cela remet il en cause l'autonomie des lycées ? comment cela sera inscrit dans les conventions Région Lycée ?

Il est évoqué le dispositif ordi au lycée. Il s'agit d'une gestion externalisée mais la CGT rappelle que l'externalisation nécessite un besoin d'agents pour suivre l'exécution et cadrer. Il apparait urgent, et nous l'avons évoqué à la Présidente fin mai, d'évaluer la réalité des externalisations espaces verts et lingerie dans les lycées et s'interroger sur le bien-fondé de la suppression de ces postes qualifiés avec un report effectif dans la polyvalence des AEP sans aucune reconnaissance.

Quel est le montant du marché PWC d'accompagnement et la qualité de la prestation ? **Pas de réponse**

Concernant les ATI et Conseiller informatique (CI) au sein du pôle numérique quelle structure ? le CI est encadrant de qui ? cela implique quelles nouvelles tâches, sujétions et compétences ? quelle revalorisation de la fonction ? **Pas de réponse**

Il y a peu la CGT a alerté vos services sur un mail annonçant une étude par un cabinet extérieur sur la fonction ATI. Le mail annonce déjà les pistes conclusives et concoure à l'inquiétude des personnels quant à leur devenir, leurs missions, localisation...

Par ailleurs la CGT souhaite connaître le prix de cette étude, le cahier des charges et le calendrier car ce sujet n'a jamais été présenté aux organisations syndicales et hypothèque la pérennité de l'organisation présentée ce jour pour avis. **Pas de réponse**



Direction des Lycées (suite)

Pour la CGT des postes d'assistantes manquent pour un bon fonctionnement de chacun des services.

Attention à ne pas oublier que le SRAEPP a dans son périmètre : gestion des logements de fonction, les EPI, les vêtements de travail et les conseillers métiers restauration et entretien ménager et accueil.

Puisque le sujet est évoqué dans ce rapport, la CGT attire votre attention sur la réforme de la voie professionnelle dans les lycées qui potentiellement va constituer un coût monstrueux en équipements, travaux de modification des locaux et ateliers sans garantie d'avoir les enseignants mais également pour les agents régionaux : impact fonctionnement des ARL et les agents de la DPI qui ne sont déjà pas assez nombreux pour faire face aux travaux à programmer et suivre) et la DE (mobilisation pour s'adapter aux évolutions de la carte des formations en équipements)

Une seconde échéance en novembre nous a déjà été annoncée pour le pôle numérique et le combo Loi 3DS + chaîne hiérarchique mais sans jamais indiquer pour ce dernier l'impact côté DRH ? **Ce sera évoqué lors de la journée de concertation du 4 juillet échange DRH loi 3DS et rattachement hiérarchique.**

Direction Orientation, animation territoriale et insertion professionnelle → vote de la CGT : Contre

Création de cette direction suite au transfert de compétences au CTP de novembre 2019, en mars 2021 : point d'étape en journée de concertation. Depuis rien.

La CGT renouvelle sa demande d'évaluation des fonctions, sujétions, effectifs avec les agents et les partenaires extérieurs

Beaucoup de contrats de projets ont été mobilisés lors de la mise en place de cette compétence pérenne. Quel bilan en 2023 ?

Pour la CGT : la non reconnaissance des fonctions réelles et la rémunération/catégorie sont en décalage avec le niveau de responsabilité effectif exercé par les agents.

Le rapport se réduit à un glissement vers 1 poste de chef de projets partenariats qui aura entre autres le sujet de la réforme de la voie professionnelle. Quel lien avec les directions lycées de la DGA JOT et la formation professionnelle de la DGA EFERI ?

D'autres étapes sont-elles prévues ? si oui quand ? **Pas de réponse**

Rapport 2 : Ajustements du tableau des emplois (pour avis)

• Créations de postes

ALEOP enfin un renforcement de ces services transférés (cf notre intervention en CT de mars 2023).

Le prix à payer de l'ouverture à la concurrence est de disposer d'agents publics pour les marchés d'études puis le suivi d'exécution afin de s'assurer la bonne exécution du contrat ... la CGT émet toujours des doutes sur le bénéfice qu'en retirera l'utilisateur.

• Suppression de postes → vote de la CGT : Contre

16 postes qui ne correspondent pas aux cadres d'emplois ça fait beaucoup et c'est quasi à chaque CST !

La CGT serait d'accord si cela était pour la promotion ou à la suite de la réussite de concours, examen pro ... mais pour assurer le recrutement cela donne l'impression que les cadres d'emploi n'ont plus de sens, ce que ne peut pas valider la CGT. Ainsi voter pour ce serait entériner que, sous couvert de difficultés de recrutement, la collectivité rémunère moins bien l'agent sur le poste pendant plusieurs années et que le seul espoir de promotion interne réside désormais dans le fait d'être identifié sur un poste de la catégorie supérieure ou de passer le concours de technicien pour la catégorie B dans les lycées.

La CGT demande l'ouverture de négociations urgentes sur les lignes directrices de gestion (carrière, rémunérations, recrutement,...)



Rapport 3 : Apprentissage : Recrutement des apprentis pour la rentrée 2023 (pour avis)

La CGT profite de ce rapport pour rappeler l'investissement des maîtres d'apprentissage et des services de la Région.

La CGT déplore que sur les 36 propositions en lycées, 64% concernent la restauration, 20 % l'informatique et 16% la maintenance. Métiers plutôt masculins. En attente sur l'entretien ménager et rien sur l'accueil, métiers plutôt féminins et majoritaires !

La CGT demande quel est l'objectif de recrutement et de féminisation des métiers (cf. protocole égalité professionnelle à l'Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique – fiche 8) ?

La Région envisage-t-elle de développer l'apprentissage pour des adultes handicapés ? ou s'ouvrir aux dispositifs de l'alternance autres que l'apprentissage et parfois plus prisés ? **Pas de réponse**

A noter que le BTS SIO, demande initiale de la CGT, semble bien plus adapté que le Bac Pro pour le métier d'ATI. Le CAP proprement proposé par l'INHI est également positif car il s'agit d'un diplôme premier niveau de qualification et pas d'un titre de la branche.

On pourrait imaginer développer des offres en CAP ou Titre Professionnel Installateur Sanitaire et Thermique ou électricité pour la maintenance.

→ **vote CGT : Pour**

Rapport 4 : Projet d'aménagement du bâtiment Reflets de Loire (pour avis)

La CGT avait compris que les déménagements s'opèreraient en septembre ou octobre 2024. et non pas à l'été comme indiqué dans le rapport. **Confirmé**

La CGT rappelle donc :

- La demande de la mise en place d'un GSU comité suivi avec un membre de chaque syndicat et l'Unité Santé au Travail. **Accepté par le DGS**
- L'ébauche du DU avant l'entrée des agents voire une expertise des risques par un tiers extérieur des risques une fois les bâtiments finalisés et le mobilier installé
- La désignation d'assistant de prévention et la sensibilisation dès l'installation à l'usage de la fiche hygiène et sécurité

D'après une étude réalisée par Essec Workplace Management en juin 2021, seuls 4% des salariés se disaient favorables au flex office, jugeant ce mode de travail impersonnel, peu hygiénique et synonyme d'isolement.

D'ores et déjà les points de vigilance suivants sont à noter :

- Les plus sédentaires apparaissent comme sacrifiés
- Les encadrants et les agents vont devoir s'adapter une nouvelle fois à une évolution qui va renforcer le temps à passer dans l'organisation et la formalisation de son temps de travail – risque de perte de temps
- La dépersonnalisation de l'espace de travail peut provoquer stress et tensions
- Risque d'une fuite pour cause de mal être par un accroissement du recours au télétravail
- Perte de temps à s'installer et réserver/migrer vers l'espace adapté
- La température, le réglage des stores et l'éclairage devront par exemple faire le fruit d'un consensus entre agents
- 20 millions achat du bâtiment + 3 millions pour les aménagements/finitions. La CGT a attiré votre attention sur la nécessaire réversibilité de l'aménagement car nous ne sommes pas à l'abri d'une lassitude du recours au télétravail ou des évolutions des pratiques professionnelles
- La prise en compte de la dimension archivage papier et les normes qui s'appliquent
- L'acheminement de fournitures et la logistique d'approvisionnement/maintenance avec des aménagements pour faciliter la tâche
- La gestion des déchets
- La qualité de l'espace prévu pour l'entretien ménager



Projet d'aménagement du bâtiment Reflets de Loire (suite)

La CGT s'inquiète des éléments présentés dans la partie "Ateliers" du rapport et notamment :

- La solution associe des règles de vie (tenir compte de la durée des appels, parler bas, prévoir des plages horaires...), des moyens matériels (traitement acoustique des espaces, bulles à proximité, matériel informatique...), voire des logiciels adaptés (chat ou chatbot).
- un équipement identique sur tous les postes, réglable simplement par tous, ainsi que des règles de vie et du matériel informatique assurant la fluidité des déplacements (rangement, branchements).
- Il faudrait aussi adapter les règles de vie : se retrouver en salle avec les collègues présents plutôt que d'échanger en visio, coordonner les agendas...

Pour la CGT il apparaît à la lecture de ces éléments que le bâtiment et votre flex concept créés plus de contraintes que de solutions finalement et certains agents vont désertier le lieu de travail collectif incarné avec tous les risques que cela engendre. De plus, vous indiquez que ces pistes doivent encore être affinées et confrontées aux contraintes, notamment financières et techniques, dans les mois qui viennent.

Dans tous les cas, la CGT vous l'a déjà indiqué, cela ne peut pas se faire sans une modification substantielle du Règlement intérieur hygiène et sécurité.

Pour la CGT, non réfractaire au changement, votre présentation conceptuelle et marketing n'a aucun reflet agile et stratège mais plutôt d'adoration d'un modèle intégré dans la nov langue mais dont certains reviennent déjà ou avancent avec brutalité comme en ile de france.



vote CGT : Contre

Rapport 5 : Le choix du mode de gestion pour l'exploitation de lignes régulières de transport ALEOP par autocar dans les départements du Maine-et-Loire et de la Mayenne et des lignes routières régionales n°18 et 26 (pour avis)

Pour la CGT la Délégation de Service Public étant prévue sur une période de 8 ans, il est logique de s'interroger sur le risque financier supporté par les prestataires.

La CGT continue de s'interroger, comme au CTP 12 11 2020, sur le peu d'éléments concernant les salariés, sur les garanties sociales RSE et souhaite ainsi savoir s'il s'agit d'un critère de sélection des candidats et si l'égalité professionnelle femme-homme, la politique de formation, ...etc, font partie des critères d'instruction des offres.

Pour la CGT la gestion en régie est la solution la plus conforme au service public au bénéfice de l'utilisateur.

La CGT attire votre attention sur le métier de conducteur de voyageurs qui demeure en forte tension mais aussi aux ententes commerciales qui ne bénéficient pas aux salariés et aux usagers.

La CGT répète qu'elle est demandeuse d'un bilan à mi-parcours pour confirmer que la DSP est la bonne solution.



vote CGT : Contre

Vos élu-e-s CGT en CST