

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 16 NOVEMBRE 2023

Interventions de vos élus CGT



RAPPORT N°1 (POUR AVIS) : LANCEMENT DES DSP 44 LIGNES REGULIERES DE TRANSPORTS

Pour la CGT la DSP (Délégation de Service Public) étant prévue sur une période de 8 ans et pour plus de 29 millions par an, il est logique de s'interroger sur le risque financier supporté par les prestataires.

La CGT s'interroge comme au Comité technique paritaire de novembre 2020, au Comité technique de juin 2023, 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.

La CGT attire votre attention sur le métier de conducteur de voyageurs qui demeure en forte tension tout en étant peu attractif mais aussi aux ententes commerciales qui ne bénéficient ni aux salariés ni à la collectivité ni aux usagers.

Par ailleurs la Région s'est dotée d'un SCHÉMA STRATÉGIQUE DE PROMOTION DES ACHATS PUBLICS SOCIALEMENT ET ÉCOLOGIQUEMENT RESPONSABLES (SSPASER)

Aucun élément des axes du SSPASER mentionné dans ce rapport.

→ **La CGT répète qu'elle est demandeuse d'un bilan pour confirmer les arguments avancés en faveur de la DSP sont bien avérés et éventuellement respectueux du SSPASER. La CGT reste attachée à la création d'une régie. Par ailleurs, quel est l'impact pour les services et comment s'organise le pilotage de la DSP ?**

La CGT trouve cocasse que le Forum des achats innovants et responsables (FAIR) se tienne ce jour même à l'Hôtel de Région

→ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**

RAPPORT N°2 (POUR AVIS) : AJUSTEMENTS D'ORGANISATION

DIRECTION DE L'ÉDUCATION (DE)

A lecture du rapport, vous indiquez poursuivre l'objectif de :

- « mise en œuvre de l'autorité fonctionnelle de la Région auprès des adjoints gestionnaires » et non pas sur les adjoints gestionnaires comme rédigé dans l'Article 145 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 ce qui aurait pour la CGT un tout autre sens et rendrait crédible le « pour améliorer la qualité de vie au travail de l'ensemble des ARL (Agents régionaux des lycées) et des encadrants eux-mêmes ». La CGT rappelle que les lycées publics agricoles ne sont pas concernés ;

→ **« renforcer le sentiment d'appartenance des ARL grâce à la mobilisation de leurs encadrants ». Pour la CGT, cela sera réel quand la Région cessera d'utiliser une sémantique discriminante en parlant d'encadrant pour les lycées et de manager pour les services – quand les modalités d'utilisation du CET (Compte Epargne Temps) seront les mêmes, l'accès au télétravail, le poids de la parole des ARL sera considérée au même titre que celle de l'autorité fonctionnelle ;**

→ **La création des 18 postes d'encadrants dans les lycées qui n'en disposent pas est une urgence. La CGT demande d'avoir une information plus précise avant le lancement des recrutements en décembre comme cela nous a été annoncé en préparation. Cependant qu'en est-il des fusions de branches réalisées ces dernières années ? retour en arrière ? s'agit-il de postes d'encadrants à 100 % ?**

→ Le 5 juin 2023, vous annonciez dans un des rapports l'évolution des **conseillers informatiques** vers plus de management. La CGT posait légitimement la **question d'évolution du RIFSEEP** de cette fonction mais n'a pas obtenu de réponse en Comité Social Territorial. Qu'est-il prévu ? « la fixation d'objectifs opérationnels, l'accompagnement sur les parcours de formation et il contribue à l'évaluation annuelle des ATI. » en réalité une partie de l'évaluation est réalisée par les CI (Conseillers informatiques) demain plus d'évaluation par les AF (Autorités fonctionnelles) ? Qu'en est-il de la démarche en cours de réflexion sur la fonction ATI et l'impact pour les CI ?

→ Idem pour les **référénts managériaux** quelle fonction ? cf le compte-rendu du CST de juin 2023 au regard de l'absence de sujétions les classer en **encadrement opérationnel** comme cela est indiqué dans la fiche de poste qui nous a été adressée (après demande en réunion préparatoire) semble peu élevé au regard de l'encadrement de 2 500 agents par 11 référénts soit **228 agents / référént**.

→ **« Positionner les encadrants comme pierre angulaire de l'EPL » pour la CGT cela passe par une reconnaissance plus importante par le RIFSEEP. La CGT vous a fait par en septembre que le niveau de RIFSEEP pour l'encadrement opérationnel entre agents des services et ceux des lycées accuse un écart injustifiable : 661 € par mois pour les femmes et 712 € pour les hommes ! Cependant, au regard de l'usage effréné de la fiche incident par certains encadrants et pris pour argent comptant afin de sanctionner ou rappeler à l'ordre les agents nous souhaitons que ce dispositif face l'objet de précisions quant à sa nature, sa valeur et ses usages.**



La Direction Adjointe Management des Lycées apportera « un conseil organisationnel et managérial ». La DRH va donc continuer à gérer les situations individuelles (cf. document réunion de concertation du 12/10 page 2). **Quels sont les moyens en propre mobilisables par la DE ? La CGT vous avait interrogé sur l'impact côté DRH au CST de juin 2023 sans qu'aucune réponse ne soit apportée à ce jour.**

Le pilotage de la carte des emplois à la DE apparaît comme cohérent mais la CGT s'interroge sur les critères de dotation théorique, le budget qui pourra permettre une adéquation des moyens et des besoins et la prise en compte de l'usure professionnelle et l'allongement de 2 ans pour la retraite.

Le redéploiement du poste vacant d'Inspecteur des lycées constitue pour la CGT une insincérité des ajustements d'organisation soumis au vote du CT !

L'ouverture d'un second poste d'assistant de direction répond à une attente mais ce poste semble mutualisé. Si oui entre combien d'unités ?

La Direction adjointe créée en juin dernier est modifiée en direction de projet. Est-elle composée de **postes de directeurs ou chefs de projets** étant donné le rattachement direct à la Directrice et la nature des projets à dimension dépassant le périmètre de la DE ? En effet, cela est précisé pour la Direction de projets de la Direction Adjointe, mis en place à la DOATIP et à la DEFPA. La CGT s'interroge sur la cohérence de fonction entre les Directions de projet d'une direction à l'autre.

Enfin, **5 nouveaux postes seront basés en Maisons de Région** : quels sont les m² disponibles ? les dimensions matérielles (véhicules, téléphone, assistance informatiques, logiciels, ...) sont-elles prises en compte ? Nous avons des retours d'agents pas très positifs sur le nombre de véhicules ou encore les espaces partagés.

VOTE DE LA CGT : ABSTENTION

DGA EFERI

Ce rapport présente « Deux postes vacants sont redéployés à la DEI. » où et sur quelle fonction ?

« Ces **deux mobilités internes permettent de consolider la DAI et la DCOM.** » Mobilités ou redéploiement ? Les organigrammes DCOM et DAI sont également nécessaires pour comprendre

VOTE DE LA CGT : ABSTENTION

DAPA

Pour la CGT, il y a une cohérence de la présentation de la structuration de la direction. Cependant, attention car les postes de chef de service et d'adjoint exigent une forte expertise sur les 4 thématiques du futur service en plus de la dimension managériale nécessaire.

Concernant la désignation de l'adjoint au chef de service parmi les cadres est-ce compatible avec la charge de travail ? ne serait-il pas préférable d'opter pour une création poste avec publicité de poste ?

Dans l'organigramme on lit adjoint au chef service et dans le rapport chef de service adjoint ! Selon le rapport DRH au CST de sept 23, initiateur de ce nouveau concept, est évoqué « binôme chef de service et adjoint au chef de service ». De plus, dans le répertoire des métiers il s'agit d'**ADJOINT AU CHEF DE SERVICE (F/H).**

VOTE DE LA CGT : ABSTENTION

DCSA

Pour la CGT, à la lecture du rapport, il apparaît que l'origine de cet ajustement trouve son fondement dans le déménagement à Reflets de Loire, le chantier majeur de Fontevraud et intérim de chef de pôle !

La CGT observe la situation singulière suivante : un chef de service patrimoine qui encadre 6 agents un adjoint qui encadre une unité, un pôle inventaire et une entité ressources.

Le Service culture est plus lisible.

La CGT profite de ce rapport pour rappeler la **problématique archives : bâtiments, dimensionnement de l'équipe et respect des obligations légales liées aux archives régionales.**

VOTE DE LA CGT : ABSTENTION



RAPPORT N°3 (POUR AVIS) : AJUSTEMENTS DU TABLEAU DES EMPLOIS

• Créations de postes

Création médecin prévention positif !

→ **Quel est le coût au final de S&Co à la DCOM : masse salariale + archi + travaux + sollicitation DPI et Logistique ? Pourquoi cet impact n'a pas été présenté lors du CST de septembre ? cela met à mal la théorie que cette opération ne coûte rien à la Région !**

Inspecteur lycées création CT 8 mars 22 Chargé d'inspection dans les lycées, relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux est-ce toujours le cas pour la DE ?

Natura 200 Comité technique du 7 juin 2022

« Enfin, il est proposé la création d'un poste relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux à la DTEE afin d'accompagner le programme Natura 2000. »

2ème poste créé pour Natura 2000

• Suppressions de postes

Création de 15 postes relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques d'un côté mais vous oubliez de mentionner que **4 postes créés à la DPI seront pris sur des postes de magasinier des ateliers de lycées.**

Ceci après plusieurs messages et interpellations de la CGT (le premier en mars 2022 !) restés sans réponse et sans avis ni concertation ou encore recueil d'un avis en Comité Social Territorial, trouvez-vous cela respectueux du dialogue social ? in courrier au DGS du 28 juin 2023

Pour rappel le CT du 20 06 2013 prévoyait

S'agissant des missions de lingerie et d'espaces verts, qui ne font pas partie du cœur de métier du service public régional de l'éducation, une réflexion particulière interviendra dans le cadre du dialogue avec les partenaires sociaux et du dialogue de gestion avec les représentants des autorités fonctionnelles, visant à déterminer les modalités les plus adaptées pour assurer ces prestations, en définissant le périmètre précis, les contenus et les méthodes de travail.

Force est de constater que le dialogue n'a pas eu lieu et que les décisions concernant ces deux métiers ont été prises de façon unilatérale par l'employeur sans aucune évaluation. Nous avons noté lors de la dernière bilatérale la volonté de la Présidente d'ouvrir une négociation basée sur une évaluation sur ce sujet.

La CGT regrette que ce qui a été présenté en concertation et prévu à ce CST de novembre concernant les conseillers maintenance et énergie ne soit pas maintenu. Pouvez-vous confirmer le passage au CST de décembre ?

→ **VOTE DE LA CGT : VOTE EXCLUSIVEMENT SUR LES SUPPRESSIONS DONC CONTRE CAR 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.**

RAPPORT N°4 (POUR INFORMATION) : LOGICIEL GESTION DU TEMPS

Pour la CGT, un bilan du lot 1 aurait été intéressant à partager.

Par exemple sur les astreintes et Nas on reste dans le flou par rapport au règlement intérieur. Quels sont réellement les métiers avec astreinte ? aucune notion dans les fiches métiers et lors de la mobilité autant de cas de figures que de lycées. Nécessité de clarifier les choses au regard des besoins réels. La question du logement de fonction NAS ou autre modalité est aussi un critère d'attractivité tout en répondant à la demande sociale cf bilan SSIO.

→ **Dans certaines équipes de lycée un emploi du temps type absolument pas conforme à la réalité des horaires rotations matin soir ! des Adj gestionnaires qui ne font pas les EDT des encadrants.**

Regret que la dématérialisation des absences syndicales ne soit prévue qu'en 2025 26 ! plus de 10 ans d'attente !
Pas de dématérialisation des arrêts maladie ? frais de déplacement et de missions ?

→ **La CGT demande qu'un délai minimum de validation par le N+1 soit fixé dans le règlement temps de travail pour la validation de congés.** Exemple un agent à un projet pour l'été et peut bénéficier d'un tarif intéressant il pose ses congés en janvier mais a besoin de confirmation rapide pour s'engager financièrement. Aujourd'hui rien n'est stipulé dans le règlement et certains n+1 ne valident pas hypothéquant ainsi le projet de l'agent. Demande régulière de la CGT mais sans réponse de la DRH.

Le lot 3 pose de nombreuses questions déjà posées par la CGT :

Rien n'explique comment un ARL pourra prendre sur son temps de travail pour se connecter. Sujet déjà posé pour le SFT, formation à distance en plus de l'espace mis à disposition et des PC.

Attention à la bonne articulation zéro illettrisme et cette obligation de saisie des demandes pour les ARL. Ayez conscience que cela va reposer sur les ARL les plus à l'aise avec l'informatique. Toujours en attente d'une définition référentielle numérique dans les lycées et des précisions sur la sollicitation des ATI y compris avec le coffre-fort numérique.



RAPPORT N°5 (POUR INFORMATION) : DÉMATÉRIALISATION DES CHÈQUES DÉJEUNER

Pour la CGT, la dématérialisation va dans le bon sens au regard de la situation face à laquelle les restaurateurs se trouvent aujourd'hui confrontés pour la gestion des titres en version papier.

→ Sur ce sujet la **CGT vous interpelle sur :**

- **Le besoin de la mise en place d'un tarif unique par délibération de la Région. comme nous l'avons vu, la Loi 3DS devrait faciliter l'application ;**
- **La mise en place des chèques déjeuner pour les ARL pour les périodes sans service de restauration désormais facilité par la dématérialisation**
- **Ouverture d'une négociation pour la revalorisation de la valeur faciale en 2024**

RAPPORT N° 6 (POUR AVIS) : PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

→ La CGT a pris connaissance de la suppression du bonus de temps d'activité syndicale.

Quel en est la justification ? Est-ce la mise en application de la menace proférée en bilatérale en janvier 2023 ? Ce qui est certain, c'est que cela va dans la continuité du non doublement des suppléants en F3SCT et le fait de ne pas considérer la configuration de la collectivité de quasi 120 sites sur 5 départements. C'est également dans la continuité des suppressions de financement aux syndicats régionaux décidé en janvier 2023.

Au-delà de ces points la CGT note le maintien des éléments du précédent protocole sur les moyens mis à disposition par la collectivité.

La CGT a été impressionnée par le quasi cours de droit sur la continuité de service public avec de nombreuses références juridiques.

Une définition du dialogue social théorique est bien présente mais bien éloignée de la réalité vécue – « réunions organisées dans le cadre de l'agenda social sur les grands sujets de négociation annuels » -la négociation, mention en est faite mais rien en réalité les négociations annuelles n'existent pas comme confirmées dans les 2 derniers RSU. Ce protocole oblige les parties signataires.

→ L'ouverture du sujet RIFSEEP reporté unilatéralement sans date malgré les contributions, l'engagement de la Présidente à ouvrir les négociations rapidement et une obligation de revoyure au bout de 4 ans pour chaque agent sur l'expertise professionnelle. Sans parler des lignes directrices de gestion sclérosée depuis leur écriture malgré l'obligation de bilan annuel et le report des sujets autres que promotion et avancement (recrutement, budget, principes de contrats, ...). -CT de novembre 2020 vote des LDG-

Enfin les sujets présentés par les Organisations Syndicales pour être inscrits au programme du dialogue social (dont nous sommes toujours en attente pour le 1er sem 24) sont évincés au profit de sujet portés par l'administration ou réglementaires.

Parallèlement, la relation Organisations Syndicales / DRH sur des sollicitations conformes au protocole ne font pas toujours l'objet de réponse. La relation des services aux élus représentants du personnel est loin de celle exigée auprès des services pour répondre aux demandes des élus régionaux.

Toujours en attente de la présentation des nouveaux interlocuteurs au sein de la DRH réorganisée.

Pour la CGT les échanges avec la Présidente lors du dernier CST ont permis de voir que ce qu'elle entend des agents est conforme à ce que l'on vous fait remonter depuis des mois voire des années. Supprimer du temps pour les syndicats c'est vous couper de la parole des agents via leur représentants à travers les nombreuses réunions au sujet desquelles nous nous interrogeons sur l'intérêt de produire et d'alimenter une réflexion qui est parfois déjà écrite. Sentiment de perdre du temps et de se détourner de notre engagement au plus près de tous les agents.

→ La CGT le répète, les agents de la collectivité ont perdu le sens de leur travail, se démobilisent et sont lassés du fonctionnement. Lycées, CREPS, services du campus et des maisons de Région ...

→ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**