

RAPPORT N°1 (POUR AVIS)**PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

Le rapport présenté aujourd'hui a fait l'objet d'échanges préalables durant lesquels le DGS a souhaité un dialogue social interactif. La CGT partage cette attente.

CST composition : la CGT avait demandé qu'il y ait plus d'élus et moins de collègues dans la composition du collège employeur. Le débat doit pour la CGT avoir lieu avec les élus qui prennent les décisions qui conduisent aux rapports qui nous sont présentés. Les services sont bien évidemment là en appui technique.

Doublement suppléant F3SCT : la CGT regrette que cela n'ait pas été acté en amont et espère que le bilan de mars 2024 accèdera à la demande initiale.

Malgré la prise en compte de demandes de la CGT, il reste un élément sur lequel nous souhaitons revenir :

« *Les prises de parole veillent à rester synthétiques et respectueuses de l'ordre du jour.* »

La CGT souhaite que soit rappelé le principe de neutralité des agents publics et des élus mais également une obligation de réponse aux questions des élus représentants.

En effet, pour la CGT le débat est essentiel au sein du CST et la concertation ne peut pas être la seule configuration des réunions du dialogue social. Il faut prévoir des temps de négociation sur certains sujets.

La CGT souhaite dès à présent souligner l'enjeu fort qui portera sur le contenu du protocole d'exercice du droit syndical à venir.

Vote CGT : **abstention**

RAPPORT N°2 (POUR AVIS)**AJUSTEMENTS D'ORGANISATION AU SIEGE**

- **Nouvelle organisation de la Direction Générale**

La CGT a compris que le motif de la diminution du nombre de DGA conduit à cette configuration comme le DGS nous l'avait présenté en amont.

Pour autant, la CGT ne comprend pas le sens des regroupements par DGA et plus particulièrement sur les composantes de la DGA JOFE vers 2 DGA.

Aucune information sur le rattachement sur le Service jeunesse rattaché jusqu'à présent au DGA JOFE et dont nous attendons toujours la feuille de route

Quelle considération du service formations sanitaires et sociales de la DEFPA ? quelle logique au sein de la DGA EFERI ?

La CGT est demandeuse d'un bilan de la DOATIP pour la nécessaire prise en compte des demandes des agents sur la réalité des fonctions et l'intégration des sujétions pour certains postes après 2 ans de fonctionnement.

De nouvelles sujétions qui interpellent certains agents sont apparues pour le BBE dans cette DGA JOFE sans que cela ait fait l'objet de concertation.

- **Ajustement d'organisation de la DGA TEPE**

Vous indiquez la « volonté de limiter le nombre des directions de projet ou services rattachées à un DGA et de privilégier un rattachement de ces unités auprès d'un directeur » et faites référence au Ct 1 12 2016 qui indiquait vouloir « Simplifier l'organisation en cherchant une structuration des directions en un nombre limité de services et en limitant au strict minimum les postes de chargés de mission isolés »

Or vous nous présentez 1 direction de projets avec 1 directeur de projet ...

Nous restons demandeur sur la différence entre Directeur de projet et chef de projet ?

Pour la CGT ce sujet de principe d'organisation doit faire l'objet de négociations dans le cadre de la rédaction des lignes directrices de gestion.

- **Ajustement d'organisation de la DEFPA**

Evolution du service Formation professionnelle continue

La Formation professionnelle continue est une compétence majeure de la Région.

Accompagnement par la DRH du SFPQ depuis plusieurs années mais sans parvenir à susciter l'adhésion des agents. Dans le rapport vous évoquez le Plan de mobilisation en 2021 : le contexte a totalement changé dans la mesure où l'offre 2023 est au mini sur décision de la Présidente !

Vous cherchez à pouvoir apporter une réponse unique de territorialisation mais qu'entendez-vous par territorialisation ? Depuis déjà plusieurs années les gestionnaires ont déjà en charge un territoire : donc pas de nouveauté à ce stade et ont déjà des liens très forts avec les organismes des territoires.

La logique voudrait que l'on revienne plutôt à des agents sur les territoires comme avant la dernière réorganisation et l'unification des fiches de postes et la non prise en compte des expertises sectorielles et territoriales acquises par les agents.

Le sentiment de perte de sens et de déqualification est fort. Quelle nouvelle fiche de poste et compétences : poste mixte (gestion administrative des marchés de formation et animation).

Favoriser une meilleure remontée des besoins du territoire : difficile avec une programmation validée en amont.

Pour aller dans le sens logique du lien formation et emploi comment expliquer que les DTOE vont partir dans une autre DGA !!!!!

Cette réorganisation se fait sans avoir l'adhésion des agents et va concourir à de nombreuses demandes de mobilités ou de situation de démotivation.

La CGT partage cependant ce que vous écrivez pour les pôles formations à savoir « des managers disponibles auprès d'équipes à taille humaine » de 2 à 7 agents le rêve de certains collègues encadrants des lycées !

Evolution du service Apprentissage et alternance

Oublié avant la réunion prépa explication

Compétence réduite dont on ne mesure par l'activité à la lecture du rapport.

- **Direction des Entreprises et de l'Innovation**

La présentation argumente par le besoin d'être « identifiable par les partenaires extérieurs » ce qui ne semble pas animé les présentations des unités précédentes !

La création d'un service ne semble pas cette fois en accord avec les principes du CT de 2016.

Vote CGT : DG **Contre** / DGA TEPE **Abstention** / DEFPA **Contre** / DEI **pour**

RAPPORT N°3 (POUR AVIS)

AJUSTEMENT 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 matière de politique de recrutement.

Le rapport présente :

- 4 changements de filière
- 4 élévations de C en B
- 4 abaissements de B en C dont 1 changement filière
- 2 élévations de B en A dont 1 changement filière
- 1 abaissement de A à B

Pour les abaissements de catégorie et les changements de filière 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.

Vote CGT : **avis défavorable puisqu'il s'agit de se positionner sur les seules suppressions de poste**

RAPPORT N°4 (POUR AVIS)

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DES SERVICES DE L'ETAT CHARGES DE LA GESTION DU FONDS EUROPEEN AGRICOLE POUR LE DEVELOPPEMENT RURAL AU TITRE DE LA PROGRAMMATION DEBUTANT EN 2023

Les parties signataires s'engagent à mettre en place, à compter de la signature de la présente convention, un suivi individuel des agents mis à disposition, chacune pour les compétences la du conseil régional peuvent exercer leur droit d'option. Il est rendu compte au moins annuellement de ce suivi auprès des comités sociaux des services concernés.

La CGT souhaite des précisions sur le suivi individuel et le bilan annuel.

CT 8mars

Quels impacts pour les locaux (y compris les antennes) et déménagements éventuels ? cela devra faire partie du suivi et du bilan annuel.

74 agents ! le 8 mars en CT, la CGT avait préconisé que l'équipe soit complète et opérationnelle au 1^{er} janvier 2023 pour éviter que la charge de travail se reporte sur un nombre insuffisant d'agents (cf les STRV).

Après demande auprès de la DRH nous constatons qu'à ce jour

- 14% des postes sont non pourvus

- sur ceux pourvus quasi 1/3 en contrat de projet.

A augmenter le nombre de contractuels cela ne profite pas à l'équilibre des ressources pour les retraites CNRACL !
De quel cofinancement européen bénéficient ces postes ?

La CGT rappelle que les dimensions matérielles (véhicules, téléphone, assistance informatiques, logiciels, ...) et la formation sont également un gage de bonne intégration de nouveaux agents.

Vote CGT : **abstention**



Vos élus CGT au Comité Social Territorial

Messagerie : syndicat.cgt@paysdelaloire.fr

Téléphone du local à Nantes : 02 28 20 66 06