- **Rapport 1 (pour avis) : Rapport Social Unique ;**

La CGT salue le travail réalisé par les agents des services de la DRH.
La CGT est surprise de ne pas voir de mention de la mise à disposition de la base de données sociales liée au RSU 2021.
En effet, le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique précise son article 8 : Au plus tard un mois avant la présentation du rapport social unique au comité social, l'autorité compétente informe les membres de ce comité, selon des modalités qu'elle fixe, que la base de données sociales actualisée à partir de laquelle le rapport a été établi est accessible.

Pour rappel le document bilan social présenté précédemment était le fruit d'années de dialogue social. La CGT souhaitait dès juillet 2021 que des échanges aient lieu pour disposer d'une base de données permettant bien de reconstruire les tableaux de données actuellement présenté dans le bilan social. Les documents présentés ce jour pour avis ne permet pas la finesse d'analyse entre les agents des lycées et ceux des services tel que possible auparavant.

Le contexte pour cette année 2021 qui est particulière, avec notamment :
- Le gel du point d'indice depuis 2017 ;
- La cadence unique de l'avancement d'échelon au maximum ;
- Le rétablissement du jour de carence depuis le 1er janvier 2018 ;
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- un troisième confinement, du 3 avril au 3 mai puis réouverture en mi jauges, avec une activité particulière ou la poursuite du travail à distance ;
- Des agents toujours contraints à l'isolement par mesure sanitaire ;

Pour la CGT, ces éléments sont indispensables à la compréhension des données présentées dans ce RSU 2021.

Ainsi, la CGT souhaite mettre en avant les thématiques suivantes :

Politique RH et lignes directrices de gestion
Arrivées en 2021 – départ en 2021 76 départs non remplacés ?
Augmentation significative des mises en disponibilité sur demande
56 mutations contre 13 en 2020
109 départs à la retraite contre 93 en 2020
14 décès contre 6 en 2020
291 contractuels en fin de contrat contre 8 en 2020
3 000 h supplémentaires soit 15 ETP contre 2 800 en 2020
Plus de 300 agents en maladie professionnelle ayant entrainé des jours d'arrêt contre 86 en 2020

La rémunération est difficile à analyser étant donné que les valeurs médianes ne sont plus disponibles ou calculables. Cependant, les écarts entre femmes et hommes restent importants et d'autant plus pour les contractuels. Le RIFSEEP n'a toujours pas évolué

Sur la **protection sociale complémentaire**, ce sujet devra faire l'objet de négociations en 2023.

L'**absentéisme** pour 2021 est à pondérer du fait du contexte sanitaire. L'application du jour de carence ne semble pour autant pas avoir un effet sur les arrêts longs. Cependant les jours de carence appliqués représentent 8 ETP sur un an pour un montant de 150 000 € contre 125 000 € en 2020. Concernant le contrôle des arrêts maladie vous indiquez ne pas mettre de procédure mais le prestataire Collecteam s'autorise à le faire.

Sur la prévention, la CGT salue le travail important réalisé en période de crise sanitaire et la rédaction des nombreux documents pour faciliter l'adaptation tout en préservant la santé des agents. L'équipe prévention et l'inspection générale sont d'ailleurs saluées à chaque CHSCT. Les représentants du personnel en CHSCT émettent des préconisations et propositions qui doivent être prises en compte par l'employeur. Sur ce dernier point, la CGT attend la mise en place dans la F3SCT de temps de suivi des préconisations et propositions émises.

La nécessité d'accompagner le **vieillissement des effectifs régionaux** avec notamment une sur-représentation des plus de 50 ans qui s'accentue.
En parallèle, les mises en disponibilité pour inaptitudes en 2021 sont stables par rapport à 2020 mais concernent tout de même 40 agents. De plus, la CGT constate que 16 mises en retraite pour invalidité ont été réalisées en 2021 et que 4 agents font l'objet d'une inaptitude définitive à son emploi. Les décisions de temps partiels thérapeutique recensées en 2021 s'élèvent à 373 contre 125 en 2020. Quelle gestion au sein des équipes pour y faire face ?
Imaginez la situation si la réforme des retraites s'applique en l'état et ce dès le 1er septembre 2023.

La CGT reste interrogative sur les points mis en avant par la Région pour 2020 :
- La difficulté à relever le taux des femmes encadrantes ;
- L'affichage, d'une « politique de prévention vise précisément à limiter l'apparition de handicaps liés à l'usure professionnelle » alors qu'en parallèle l'invalidité et la mise en retraite pour invalidité concernent en 2020 14 collègues qui se retrouvent dans une situation sociale très dégradée. La Présidente fait une priorité du handicap il serait opportun d'intégrer le handicap engendré par le travail.

Enfin et pour conclure nous sommes totalement d'accord avec le tableau 6.1.5

Dialogue social

6.1.5 Nombre de négociations engagées au cours de l'année 2021 et nombre d'accords collectifs conclus et signés

Avez-vous engagé des négociations au cours de l'année 2021 ?	Non
Avez-vous conclu un ou plusieurs accords collectifs, en 2021 ou avant ?	Non

Si pas de débat vote contre pour alerte au niveau national sur les tableaux inadaptés.

- **Rapport 2 (pour avis) : Ajustements d'organisation au siège (Maisons de Région, DTR, DFCP, DPE) ;**

Maisons de Région

La CGT aurait souhaité plus de précision sur la notion d'autorité fonctionnelle hiérarchique devenues parallèlement de définir pour chacune des équipes territorialisées sachant que les antennes régionales regroupent, 9 directions : La Direction des territoires et de la ruralité (DTR), la Direction des politiques européennes (DPE), la Direction déléguée de la DGA Infrastructures, transports et mobilités durables (DD), la Direction de l'emploi et de la formation professionnelle et de l'apprentissage (DEFPA), la Direction du patrimoine immobilier (DPI), la Direction des lycées (DL), la Direction des ressources humaines (DRH), la Direction de l'orientation, de l'animation territoriale et de l'insertion professionnelle (DOATIP) et la Direction de la transition énergétique et environnement (DTEE).

Auront-ils un droit de regard sur les congés, les évaluations ou encore les demandes de formation ? il a existé un système du même type qui a montré ses limites.
Pour résumer dans ce rapport :
Un rattachement à un DGA à Nantes + un DMR dans chaque département + un directeur à Nantes qui devra se faire entendre + 2 responsables de pôle rattachés à 2 DMR soit 4 niveaux hiérarchiques poursuivants des logiques qui seront à harmoniser. Quid des demandes du cabinet qui pourraient s'ajouter.
Quel constat a conduit à cette organisation au-delà du seul principe flou de « territorialisation » ?
Qu'est-il prévu pour évaluer la pertinence de cette organisation ?

Demande de vote séparé – CGT contre

Mise en place d'une Direction des politiques territoriales
Quelle vigilance est apportée aux équilibres RH attribués territoires ?
Vote abstention.

Direction des finances et de la commande publique
Vote pour

Direction des Politiques Européennes - Service FEADER-FEAMP - Pôle LEADER
Lors de la réunion préparatoire nous avons eu la confirmation du souci d'adéquation de la répartition des ressources par pôles.
Management de proximité qui devrait bénéficier à tous les agents.
Vote pour

Rapport 3 (pour avis) : Ajustements du tableau des emplois ;

Pour la CGT, il faut distinguer dans ce rapport la première partie pour satisfaire aux candidats retenus pour des recrutements de la seconde qui contribue à la concrétisation des promotions internes.
La CGT regrette à la fois de constater que la Région recrute et rémunère des agents sur des catégorie inférieures puisque cela vient complexifier les possibilités de promotion au regard du classement maison des agents C sur poste de B ou B sur poste de A. Comment souhaitez-vous améliorer l'attractivité de notre collectivité et remédier aux agents qui depuis des années sont identifiés sur un poste de catégorie supérieure ?
Vote abstention

Rapport 4 (pour avis) : Forfait mobilité durable ;
Pas de remarque
Vote pour

Rapport 5 (pour avis) : Télétravail : Evolution des modalités de versement de l'allocation forfaitaire.
La CGT a été consultée, a émis une proposition pour limiter les demandes de reversement d'avance en laissant la possibilité à l'agent d'y renoncer à l'occasion de la campagne annuelle de demande. Cela n'a pas été retenu.
Vote pour

Reflets de Loire
Généralisation des modalités ?
Courrier, archives, déménagement des dossiers, informatique … quel impact pour les services logistiques ?
Vote pour un GSU avec 1 représentant/OS