

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

D U 26 SEPTEMBRE 2023

Interventions de vos élus CGT



Ce CST s'est déroulé de 14h à 19h avec la présence, pour la première fois, de la Présidente pour la prime exceptionnelle et des échanges non prévus sur la collectivité.

RAPPORT 8 : ATTRIBUTION D'UNE PRIME EXCEPTIONNELLE (POUR AVIS)

Par ailleurs, conformément à l'article 5 du règlement intérieur du CST, adopté lors de la séance du 2 février 2023, les quatre organisations syndicales représentatives ont demandé l'inscription à l'ordre du jour du sujet suivant : Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

la Présidente répond à notre attente et confirme un versement en décembre selon les modalités prévues dans le décret du 31 juillet 2023 applicable aux autres fonctions publiques

Voici l'intégralité de l'intervention de la CGT prévue initialement :

Le gouvernement avait décidé de mettre en œuvre cette prime par souci "d'équité" avec les salariés du privé. Depuis 2022, les employeurs sont invités à verser à leurs salariés des primes, exonérées de cotisations et de contributions sociales, de "partage de la valeur".

Pour rattraper les pertes depuis 2010, le point d'indice devrait être à 5,60 € et non à 4,93.

A l'heure où le litre de carburant fleurit avec les 2€

A l'heure où les prix de l'alimentaire ont augmenté de 19% en juillet, l'électricité de 16%

A l'heure où le gouvernement annonce envisager d'augmenter le tarif de la franchise par boîte de médicament (50 centimes) mais aussi la participation forfaitaire chez le médecin (1 euro).

A l'heure où la retenue pour pension civile (« contribution retraite ») des fonctionnaires a augmenté depuis le 1er janvier 2011 de 3,25%, d'où une perte de pouvoir d'achat supplémentaire

A l'heure où le smic a augmenté de 11% en 18 mois

A l'heure où le nombre d'agents régionaux percevant la GIPA a été multiplié par 3,5 entre 2021 et 2022 (461 agents) majoritairement des femmes travaillant dans les lycées.

A l'heure où le salaire moyen des agents régionaux n'a augmenté que de 4,8% en 3 ans (+122 €/mois)

A l'heure où Stanislas GUERINI le ministre fourbe des trois versants de la Fonction publique a pourtant reconnu, lors de la bilatérale avec la CGT le 18 septembre, que la prime dite de pouvoir d'achat bénéficierait à près de 90 % des personnels des versants Etat et Hospitalier contre seulement près de 50 % pour les territoriaux. Inacceptable !

Le privé est bien mieux loti car la « prime Macron » ou prime de partage de la valeur présente le grand avantage, pour l'employeur comme pour le salarié, d'être exonérée de cotisations sociales et, pour le salarié, d'être non imposable sur le revenu.

La CGT demande que la Présidente écrive au gouvernement ou sous couvert de Région de France pour solliciter une dotation digne pour le fonctionnement de la collectivité.

Le 20 septembre dernier, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale CSFPT les organisations syndicales n'ont pas siégé à cause du projet de décret sur la prime exceptionnelle pour les raisons suivantes :

- les montants annoncés et perçus par les fonctionnaires d'Etat et à l'hospitalière sur la base d'un forfait dégressif plus les salaires sont élevés, deviennent des plafonds pour les agents de la territoriale ;
- le principe de libre administration des collectivités locales est devenu une sorte de « totem d'immunité » pour le gouvernement afin de ne pas avoir à examiner la question du financement par l'Etat d'une mesure qui garantirait véritablement l'égalité pour tous les fonctionnaires ;
- cette prime pouvoir d'achat ne sera pas défiscalisée pour les agents bénéficiaires
- le projet prévoyait, en effet, la possibilité pour les collectivités délibérantes de pouvoir fractionner la prime que cela soit sur son montant et son versement. Par exemple, on pourrait se retrouver dans des situations où un employeur pourrait décider de verser 10 euros chaque mois à un agent mais attention dans la limite de 800 €

On ne peut pas laisser la fonction publique territoriale devenir une sous-catégorie de la fonction publique.

Cependant, sans texte officiel, signé de la main des ministres concernés, les collectivités territoriales qui souhaitent délibérer ne peuvent le faire que par principe. C'est ce que la CGT vous demande aujourd'hui avec l'engagement de transposition des éléments applicables aux agents des deux autres versants de la fonction publique.

La CGT souhaite que la collectivité s'engage dès aujourd'hui à travers un avis et une inscription de crédits à la prochaine session du Conseil régional.



VOTE DE LA CGT : POUR



Invitée par la Présidente à lui faire part des sujets qui nous semblent importants, la CGT a rappelé :

- localement, l'enjeu urgent du RIFSEEP et la nécessité d'ouvrir des négociations pour résorber un système plus juste basé sur les sujétions l'expérience et l'engagement professionnel - idem pour les lignes directrices de gestion (recrutement, avancement et promotion);
- nationalement, la revalorisation du point d'indice et le chantier de refonte des grilles indiciaires ;
- un véritable plan d'actions sur les risques et principalement les risques psycho sociaux face à la perte de sens au travail et la déqualification;
- des négociations sur la prise en charge employeur pour la santé et la prévoyance
- la prise en compte du vieillissement des agents, de la pénibilité de certains métiers face à l'augmentation de l'âge de départ en retraite et le nombre de trimestres à cotiser.

RAPPORT 1 - RAPPORT SOCIAL UNIQUE (POUR AVIS)

Le document support pour échanger sur des points identifiés est une bonne aide car le RSU dans sa forme actuelle et sans base de données associée demeure inexploitable.

Quasi 63% de femmes parmi les effectifs régionaux.

La CGT commencera par **la dimension âge**

Age médian 52 ans, les femmes sont plus âgées que les hommes sachant que les femmes sont majoritaires sur des postes en lycées à forte pénibilité

35.2% des agents ont plus de 55 ans en lycées contre 33.5 en 2022

→ la CGT demande à ce que l'allongement de la durée du travail face l'objet d'un travail de préconisations et de compensation afin de limiter l'usure professionnelle tout au long de la carrière et adapter les activités et la charge de travail au-delà de 55ans. La question du maintien en emploi en bonne santé (physique, mentale et sociale) doit être une priorité absolue afin de garantir une retraite en bonne santé.

Pour illustrer l'ampleur du sujet : Retraite 35% des agents des lycées et 22% des agents des services de la collectivité dans les 10 ans et sur 20 ans 72% dans les lycées et 60% dans les services

% de départ en retraite rapporté aux effectifs x2 en 10 ans

→ la CGT a des propositions concernant le recrutement (contractuels volants sur toutes les fonctions et en formation sur contrat long par exemple) et les modalités de mobilité (1 seul mouvement dans les lycées semble poser des problèmes) pour la CGT ce sont des sujets qui doivent être abordés pour les Lignes Directrices de Gestion.

Disponibilité Quasi x2 en 1 an : 29 en 2022 16 en 2021

Pour les mutations -50% 2021 56 & 2022 32

Stabilité des décès 13 / an en 2021 2022 mais tout de même 80 décès en 10 ans

Dépenses de personnel

Les 4 dimensions évoquées en commentaires devraient être affichées en tendance pour analyser par année ce qui pèse le plus.

→ la CGT rappelle le gel du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel depuis sa mise en place en 2018 et les rattrapages de grilles indiciaires et de valeur du point d'indice pour éviter des bases de rémunération inférieures au SMIC sans pour autant rattraper le décrochage des traitements de la FPT. Ainsi la courbe d'évolution de la rémunération principale serait intéressante à faire figurer

Dans la **répartition par sexe des fonctions**, que ce soit au siège ou dans les lycées, plus on monte dans la pyramide moins il y a de femmes et donc des rémunérations et régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel moins importants. Ce constat est d'autant plus flagrant dans les équipes des lycées mais également pour la catégorie B administrative.

La CGT aurait aimé voir une proposition d'action dans le plan égalité professionnel abordé dans un autre rapport

Concernant le **RIFSEEP**, les écarts entre agents et femmes/hommes sont plus importants sur les fonctions de l'encadrement opérationnel et stratégique du siège. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 24,24 %.

→ la CGT constate 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 ! il y a urgence à réviser ce système comme nous vous l'avons proposé par écrit en juillet. Nous attendons un calendrier et une méthode dans les meilleurs délais

Vous indiquez le métier entretien alors que les agents dit Agent d'entretien polyvalent (cf. référentiel des métiers) voient la dimension Polyvalente (restauration, espaces verts, lingerie, magasinage des ateliers professionnels, ...) devenir de plus en plus consommatrice de temps au détriment de l'entretien ménager, 70% de femmes et aucune reconnaissance salariale puisque cette polyvalence est plafonnée à 50% sciemment pour maîtriser financièrement le RI de fonction.

→ la CGT demande des négociations sur ces principes et la valorisation des activités réelles et qualifications



RAPPORT 1 - RAPPORT SOCIAL UNIQUE suite (pour avis)

Toujours 92 contrats de projets qui interrogent toujours sur le recours à ce type de contrat sur des missions pérennes et non des projets

→ la CGT rappelle la nécessaire évaluation de la mise en place de la Direction de l'Orientation Apprentissage (DOATIP)

Le sujet des **inaptitudes** est à observer avec une plus grande finesse afin de déterminer les parcours des agents qui conduisent à multiplier par 2 en 1 an les disponibilités d'office. Quand vous avez épuisé vos droits à congé de maladie ordinaire (CMO) ou à congé de longue maladie (CLM) ou à congé de longue durée (CLD) vous arrivez à cette dernière étape synonyme de situation sociale dégradée et conduisant à la mise en retraite

→ la CGT souhaite que la Région se lance dans un plan ambitieux de reclassement des agents qualifiés de pépites par la Présidente lors de notre dernière bilatérale

Absentéisme

En 2018 rétablissement jour de carence l'effet induit est l'allongement des arrêts MO. En effet, quitte à perdre un jour de salaire autant être arrêter plus longtemps. Par ailleurs, l'augmentation inquiétante CLM et CLD augure d'une explosion à venir des Disponibilités d'Office à compter de 2023 et déjà prévisible une accentuation avec l'allongement de l'âge du départ à la retraite et des trimestres cotisés.

Dans les éléments de commentaires il manque selon la CGT le travail comme source d'absentéisme, pénibilité, sentiment de non-reconnaissance et déqualification, perte de sens qui n'est pas en lien direct avec le COVID mais qui est de plus en plus mentionné par les agents.

→ la CGT souhaite une redéfinition d'un plan ambitieux avec les moyens de prévention des risques et la dimension Risques Psycho Sociaux pour garantir et assurer un bien-être au travail.

La formation bénéficie principalement aux hommes et plus aux agents du siège qu'aux agents des lycées. La typologie de formation est un indicateur qui permettrait d'affiner les observations.

→ la CGT ne peut pas s'empêcher de faire le lien avec l'égalité professionnelle et l'action développement de l'offre de formation de proximité pour les agents des lycées qui peine à se concrétiser. Le recours au numérique n'est pas la solution pour la CGT au regard des conditions d'accès à la formation à distance dans les lycées qui plus est sur le temps de travail.

→ Demande de la CGT que la Présidente saisisse le gouvernement pour que la dotation de fonctionnement soit révisée et à la hauteur du travail effectué collectivement par les agents régionaux.

Pour la CGT l'urgence salariale ce doit être un big bang qui repose sur les dimensions suivantes : RIFSEEP, déroulement de carrière, Protection Sociale Complémentaire et plus globalement l'action sociale. C'est pour la CGT une attente répétée.

Un calendrier de travail et de négociation doit être produit rapidement par la collectivité et des engagements budgétaires inscrit dès 2024 pour plusieurs années.

→ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION** POUR LE FORMAT DU DOCUMENT TYPE ET L'ABSENCE DE BASE DE ONNÉES POUR LA TROISIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE

RAPPORT 2 - AJUSTEMENTS D'ORGANISATION DAJA (POUR AVIS)

Dernier ajustement présenté au CT 15 11 2022

La CGT propose d'étudier la création d'une fonction d'adjoint à la fonction de directeur dédié dans une logique de binôme afin d'avoir, comme nous le présentera la DRH, une capacité à se poser pour envisager l'avenir.

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 déployés pour la réussite de ces ajustements.

Lors de la réunion préparatoire nous avons appris le transfert de la sécurisation des actes au niveau des directions attention à ne pas créer encore plus de contentieux.

→ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION** POUR ABSENCE DE RÉPONSE À NOTRE PROPOSITION



RAPPORT 2 - AJUSTEMENTS D'ORGANISATION DRH (POUR AVIS)

Derniers ajustements présentés au CT du 12 11 2020 et CST de juin 2023

Lors du CT du 8 mars 2022 une création de fonction inspection des lycées avait été présentée et soumise à avis : quel devenir de ce poste et de cette fonction ?

Contrairement ce qui a pu nous être présenté en réunion préparatoire, la situation des agents à la DRH n'est pas aussi idyllique que celle dont on nous a fait part.

Ce rapport ne fait aucunement part du travail structurel de la direction en ne focalisant uniquement que sur les fonctions encadrantes et la dimension managériale. Cela est regrettable pour la CGT et fait fi des expertises et technicités des équipes.

La dimension assistante n'est pas évoquée et pourtant les configurations sont très variables d'un service à l'autre.

Plus de pôles ? Il demeure l'appellation Pôle pour Pôle appui au pilotage et dialogue social rattaché directement au directeur avec semble t il une erreur avec poste de A au lieu de B pour le poste chef de pôle.

Partout ailleurs, la disparition du niveau chef de pôle illustrant la technicité au profit du renforcement du volet « managérial » peut fragiliser le travail au quotidien pour des agents à qui l'on ne reconnaît pas l'expertise au travers de leur fonctions.

Concernant le service Prévention santé sécurité, la CGT a partagé en juin dernier l'intérêt de création de la fonction chef de service adjoint liée à la spécificité des métiers d'une partie de l'équipe.

Pour rappel l'annonce de ce principe a été amorcé au détour d'un rapport sur la DGS mais aujourd'hui la concrétisation des annonces sur ce nouveau concept apparaît comme fait pour creuser l'écart entre ceux qui pourront réfléchir et ceux qui exécutent.

Les principes du fonctionnement et de la répartition des tâches manquent pour rendre un avis.

Attention au dimensionnement de certains services qui vont être très sollicités : retraite avec la mise en place de la réforme, accompagnement si la volonté de reclassement est prise à bras le corps, le recrutement pour les départs en retraite, mobilité, disponibilité, remplacements, renforts, maladie ... carrière et rémunération si des négociations sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et les Lignes Directrices de Gestion carrière sont menées.

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 déployés pour la réussite de ces ajustements.

Généralisation du modèle ?

Enfin concernant le dialogue social quelles garanties d'amélioration des réponses à nos sollicitations et aux situations individuelles pouvez-vous présenter ?

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE CAR LE SENTIMENT QUE LE RAPPORT EST POUR INFORMATION ET NON POUR AVIS**

RAPPORT 2 - AJUSTEMENTS D'ORGANISATION DFCEP (POUR AVIS)

Dernier ajustement présenté au CT 15 11 2022

Illustration d'un usage respectueux des textes sur le contrat de projet et le principe de fin d'un projet.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR**

RAPPORT 2 - AJUSTEMENTS D'ORGANISATION DEFPA (POUR AVIS)

Pas de remarque.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR**

RAPPORT 3 - AJUSTEMENTS DU TABLEAU DES EMPLOIS (POUR AVIS)

53 postes qui ne correspondent pas ça fait beaucoup ! dont 18 avec abaissement de catégorie.

Pour motif de recrutement cela donne l'impression que les cadres d'emploi n'ont plus de sens ce que ne peut pas valider la CGT.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**



RAPPORT 4 - RAPPROCHEMENT DE L'EQUIPE COMMUNICATION DE SOLUTIONS&CO ET DIRECTION DE LA COMMUNICATION (POUR AVIS)

Flex office annoncé dès janvier alors que pour reflets de Loire nous sommes toujours dans l'attente d'un GSU associant le service Prévention santé sécurité engagement du DGS en CST de juin dernier !
Perte sur les chèques déjeuner – la Région à la traine sur Nantes !
Perte sur la mutuelle - oui le privé est beaucoup plus généreux.
Pour la CGT à la lecture nous ne comprenons pas ce qui préside à cette décision plus qu'à la ré-internalisation d'autres missions jamais évaluée (espaces vert et lingerie par exemple).
Par ailleurs quelle est la feuille de route de Solution&Co ? le budget attribué ? d'autres perspectives de « transfert » sont-elles prévues ?
La CGT ne peut pas s'empêcher de penser à la politique de refus de CDI ou de stagiarisation pour les agents régionaux qui enchainent des contrats depuis de nombreuses années ?
On a l'impression que le cadrage du code du travail sur la protection des agents que vous transférez de force vers la collectivité vous oblige plus que le statut lors des transferts de personnels liés à des compétences de l'Etat ou des départements ou encore avec les agents contractuels et titulaires.
Quelles fonctions, niveaux d'expertise ? quelle adéquation pour les agents régionaux avec ce qui est prévu pour les agents transférés ? existe-t-il de nouvelles fonctions ? comment a-t-il été procédé à une analyse de doublonnage avec les agents régionaux de la DCOM ! pour la CGT un suivi dans le temps est indispensable or
Là encore, la fonction d'assistante n'est pas évoquée.
L'aménagement de bureaux partagés et le recours à un architecte représente quel coût ?

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**

RAPPORT 5 - JOURS DE FERMETURE DES SERVICES EN 2024 (POUR AVIS)

Pas de remarque sur la proposition mais plus sur le fait que des jours Présidente pour tous les agents seraient un signe fort de reconnaissance de l'engagement professionnel des services régionaux au profit des usagers.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR**

RAPPORT 6 - BILAN ET PROLONGATION DU PLAN D'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FAVEUR DES FEMMES ET DES HOMMES (POUR AVIS)

Exemples de propositions CGT :

- Ajout absence pour douleurs menstruelles ou gêne liée à la ménopause par l'instauration absence spéciale non médicale ;
- Les femmes du fait de la retraite vont devoir travailler encore plus longtemps pour espérer avoir assez de trimestres et une pension digne tout en étant sur des métiers à forte pénibilité et peu rémunérés réfléchir à un plan d'action cf rapport sur le RSU
- Expérimentation de la semaine de 4 jours et 32 heures pour l'équilibre vie professionnelle vie personnelle.

La CGT pensait à tort que certes des actions méritaient d'être renouvelées dans un nouveau plan (exemple CESU temps partiel) ou redéfinies (observation cohorte évaluation et carrière) ou accélérées (vestiaires salles de pause dans les lycées) mais la décision unilatérale de reconduction sur une liste d'action inchangée demeure une surprise.

Vous n'évoquez même pas l'intégration dans le projet d'administration. Pas plus vous ne faites de référence au travail sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ou encore les Lignes Directrices de Gestion. Doit-on y voir un aveu de ne pas vouloir négocier avec ces objectifs ?
Ne partageant ni la méthode ni les perspectives affichées.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**

RAPPORT 7 - OUVERTURE DU COFFRE-FORT NUMERIQUE AGENT (POUR INFORMATION)

La CGT émet une réserve sur la durée de la phase transitoire et le ton directif employé qui n'est pas la marque d'une conduite du changement agile et stratégique. En effet, malgré les éléments objectifs portés à votre connaissance sur l'illectronisme, vous avancez à marche forcée. Ex si un agent des lycées veut scanner son arrêté et le verser dans son coffre-fort il n'en a pas les moyens déjà techniques. De plus l'autonomie numérique des agents et la peur de mal faire va accentuer la fracture existante.

La demande de la CGT est que la collectivité essaye de faciliter l'appropriation de l'usage du numérique et de donner du sens avec pédagogie.

Prenons le temps pour permettre cette transition vers la dématérialisation en développant la fonction cadrée de correspondant numérique.

Demande connexe de pouvoir bénéficier des compteurs ancienneté pour se situer dans son déroulement de carrière y compris pour les évaluations professionnelles annuelles.

L'abandon de l'envoi courrier aura inévitablement pour traduction la fin de mission pour l'atelier adapté prestataire en plein mandat du Handicap, la CGT espère que l'économie de la structure n'en sera pas affectée de façon irrémédiable comme celle de nombreuses structures de ce type actuellement.