

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 5 DÉCEMBRE 2023

Interventions de vos élus CGT



RAPPORT 1 : RAPPORT 2 - AJUSTEMENTS D'ORGANISATION (POUR AVIS)

La CGT s'interroge sur le titre du rapport « ajustement » au regard de la réorganisation présentée de la structuration en DGA et des changements de rattachements.

Par ailleurs, il a été évoqué lors de la réunion préparatoire l'absence de présentation des organigrammes des lycées et des changements depuis le transfert de personnels.

La CGT en a fait la demande au même titre que les externalisation espaces verts, lingerie et autres conformément aux compétences des instances qui s'appliquent à tous les agents.

Ainsi la CGT demande, au moment où le rattachement hiérarchique des ARL à la DE et la création de postes d'encadrants pour pallier aux manques ont été présentés pour avis, que les organigrammes avec les fonctions et les effectifs (y compris des volants) de tous les lycées soient soumis à avis à un prochain CST. Par la suite, tout changement de composition et de structure sera à présenter au CST. Ainsi les ARL seront considérés au même niveau que les autres agents régionaux et la Région satisfera enfin aux obligations réglementaires du dialogue social. La CGT souhaite par exemple que les organigrammes de Pontchâteau dans le nouveau site, Aizenay pour la 3ème année d'ouverture, Guist'hau avec la fermeture du collège, gel de poste à Monge puisse faire l'objet d'avis du CST après explications de votre part.

DIRECTION GENERALE

→ En quoi cette organisation va-t-elle donner du sens et mettre fin au ras le bol des personnels ?

La CGT s'interroge sur le **mode projet**. En effet, nous sommes conviés à une réunion jeudi 7 décembre sur la présentation de la feuille de route stratégique mais aujourd'hui vous nous demandez notre avis sur une restructuration. Mais où en est le **projet stratégique d'administration** ?

La CGT ne s'exprimera pas sur le volet externe du projet d'administration mais est en attente du volet interne.

→ Par ailleurs, la revisite des DGA fait tomber les arguments qui étaient mis en avant pour la logique de reflet de Loire ?

La CGT aurait souhaité plus d'éléments de synthèse sur les travaux conduits jusqu'en avril 2023 et présenté via un **vidéo qui ne mentionne aucunement l'impact pour les organisations du travail et les agents**

→ La CGT prend pour exemple la DOATIP : la CGT est toujours en attente d'une évaluation de sa mise en place. Vous nous présentez le rattachement du service jeunesse à la DOATIP dont on attend la feuille de route depuis sa création.

Il est difficile de suivre le devenir des entités rattachées directement aux différentes DGA.

Quel impact pour les agents ? des déménagements à court ou moyen terme ?

Chaque nouveau ou nouvelle DGA aura la possibilité de réorganiser ou un peu de stabilité ?

→ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION**

POLITIQUE DES TRANSPORTS

→ La CGT regrette l'absence de lisibilité de l'adéquation et/ou du redéploiement de postes. Les décisions politiques comme l'ouverture à la concurrence et le recours à la Délégation de Service Public ont des impacts importants sur l'organisation pour suivre et contrôler les contrats.

Les services Aleop sont-ils pourvus des effectifs suffisants pour faire face aux ambitions affichées ?

Je vous invite à revoir nos échanges ici même en **juin 2022 au sujet de la DGA ITMD**

La réorganisation de la DGA ITMD a ainsi été pensée de manière à être la plus stable possible dans la durée et de pouvoir se laisser la latitude de mettre en place des micros-ajustements sans devoir bouleverser l'ensemble de l'organigramme. La préoccupation a notamment été d'apporter de la visibilité et de la lisibilité sur le long terme à l'ensemble des agents qui composent les effectifs

→ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION**



DIRECTION PATRIMOINE IMMOBILIER

Depuis des années la CGT attire l'attention sur **les métiers de la maintenance** qui restent à valoriser ! pour cela il faut remettre à plat les critères de dotation, l'offre de formation et mettre à jour les qualifications attendues.

Pour la CGT, comme pour les autres conseillers métier, le recrutement de tous les conseillers maintenance et énergie doit intervenir en même temps pour assurer leur formation et une animation sur tous les départements

→ **Attention à ce que l'annonce de postes en catégorie B ne dissuade pas des agents de catégorie C, agents de maîtrise entre autres, de postuler. Idem la CGT souhaite que les ARL ex OP soient considéré au regard de leurs qualifications.**

La CGT avait compris en réunion de concertation :

- 6 postes énergie : chef de pôle + 5 conseillers par création de postes ?
- 6 postes conseiller maintenance : 1 chef de pôle et 5 conseillers maintenance à créer ?

→ **Échéance pour ces 12 postes ? d'où proviennent les supports ?** en réunion préparatoire il nous a été annoncé le **redéploiement de 4 magasiniers de lycées + 3 à venir** sans aucune information préalable des représentants du personnel sur les perspectives liées à cette fonction de magasinier.

Quels sont les établissements concernés ?

Enfin, la CGT rappelle que les priorités de travaux sont parfois données aux ARL par les autorités fonctionnelles.

→ Quelle est la **suite de l'expérimentation équipe énergie sur les autres agglomérations** que celle nantaise ? attente de réponse depuis le CT du 15 11 2022

→ **VOTE DE LA CGT : POUR**

RAPPORT 2 - JEUNES TRAVAILLEURS ET TRAVAUX DANGEREUX (POUR AVIS)

Pas de remarque particulière sur le rapport à la suite de la prise en compte de notre demande en réunion préparatoire.

→ Cependant la CGT trouve remarquable que **d'un côté pour les ARL les espaces verts sont trop dangereux donc on supprime des postes et on externalise mais pas pour les jeunes apprentis** on nous présente l'utilisation de machines dangereuses. Enfin le CAP MBC ne contient pas de dimension liée aux espaces verts dans le référentiel RNCP !

→ **VOTE DE LA CGT : POUR**

RAPPORT 3 - MISE EN PLACE ASTREINTE EXPLOITATION POUR LES CHAUFFEURS ASSURANT LA CONDUITE DE LA PRESIDENTE ET MODIFICATION DU REGIME D'ASTREINTES EXPLOITATION, DE SECURITE ET DE DECISION POUR CERTAINS EMPLOIS DES SERVICES ALEOP (POUR AVIS)

→ **Ces deux règlements nous sont présentés sans bilan diagnostique menant à cette présentation aujourd'hui.** Par ailleurs, pour la CGT, la question des sujétions dans le cadre du RIFSEEP est mise en lumière par ce rapport. I

La CGT rappelle que contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport, les chauffeurs sont exclus de l'usage du télétravail dans le protocole Applicable depuis janvier 2022

2- ACTIVITÉS ÉLIGIBLES ET NON ÉLIGIBLES

Cependant, certaines activités sont automatiquement inéligibles du fait de :

- La nécessaire présence physique de l'agent sur le lieu de travail (ex : entretien des bâtiments, maintenance technique, restauration, jardinage, traitement du courrier, reprographie, accueil du public, chauffeurs...)

Pour Aleop, le rapport semble faire fi de l'additif présenté pour avis en 2017.

→ Pour la CGT, pas de vote possible sans la **liste limitée des postes sujets à ces règlements. Pas de sujétions dans le RIFSEEP, ni mentions figurant dans les fiches de poste soumis au vote.**

Fiche astreinte non dématérialisée pour les chauffeurs et pas de doc pour Aléop ! est-ce prévu dans e temptation ?

La CGT demande toujours un bilan des astreintes et NAS dans lycées ?

→ **La CGT s'oppose à l'usage du véhicule personnel des agents pour de potentiels déplacements** et s'interroge sur la flotte de véhicules électrique pour ces astreintes en matière de recharge et autonomie.

→ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**



RAPPORT 4 - MISE A JOUR DU REPERTOIRE DES METIERS (pour avis)

→ Lors du CT du **12 11 2020** vous présentiez le répertoire des métiers ainsi :

Cet outil RH mis au service des agents, de l'encadrement et des agents de la DRH permettra de :

- Constituer une base de métiers cohérente et **fiable dans la durée** ;
- Initier un travail avec les communautés métiers pour engager la définition de parcours professionnels ;
- **Mieux identifier les niveaux d'expertise et de sujétion** requis pour chaque poste.

Pour la CGT, 3 ans après on en est loin et l'individualisation du RIFSEEP hors de tout cadre réglementaire se répand.

La CGT revient sur la fonction AEP dans le P de polyvalence : espaces verts, lingerie, magasinage des ateliers professionnels, travaux administratif ou accueil ... sans reconnaissance salariale ni trace dans la carrière

Lors du CT de décembre 2021 DL, création du SAML – pas de mention dans le tableau de Conseillers managériaux DL ou de chef de projets DL. 2 ans après c'est référent managérial !

Malgré les demandes de la CGT et l'aval du VP toujours rien pour 2 niveaux de gestionnaire, ni pour la prise en compte de l'activité particulière des agents du FEADER. En revanche, chargé de production pour Solution &Co pas de souci aussitôt présenté aussitôt intégré alors qu'il existe une fonction proche qui suffirait de renommer. De plus, l'organisation d'événements, avant l'intégration de S&Co, est réalisé par des agents de catégorie C, B et A avec des sujétions.

Conseiller Informatique de la DE question sans réponse au dernier CST ! Idem pour l'adjoint au responsable en expérimentation.

Aucune négociation préalable ! toujours pas d'annonce d'ouverture de négociations RIFSEEP !

Pour la CGT, il y a urgence à remonter les planchers, rénover la liste et finaliser la mise en place du RIFSEEP pour éviter une gestion au cas par cas qui n'est pas possible !

A la lecture des rapports il a toujours une confusion fonction – métier.

→ **VOTE DE LA CGT : POUR**

RAPPORT 5 - BILAN INTERMEDIAIRE PREFIGURATION FONCTION D'ADJOINT AU RESPONSABLE ENTRETIEN MENAGER (POUR INFORMATION)

lien avec le rapport 4

→ Lors de la réunion préparatoire la CGT a posé la question de la possibilité pour un agent d'une équipe maintenance entretien ménager accueil d'être adjoint. Si nous avons bien compris cela n'est pas envisagé car l'objectif de la Région est de parvenir à la **mise en place de 3 branches systématiquement**. Ce qui est pour la CGT une bonne chose car cela offrira des perspectives à tous les agents et facilitera l'organisation du travail de maintenance une fois isolée de l'entretien ménager et de la polyvalence.

→ Dans la fiche de poste nous avons demandé de préciser le terme flexibilité ce qui a été entendu en précisant un renvoi aux cadres régionaux. Cependant **le % de temps consacré à cette nouvelle fonction doit être précisé dans la fiche de poste**.

Idem la demande de la CGT d'introduire comme interlocuteur le référent managérial DE a été prise en compte.

Les agents sur ces fonctions bénéficieront ils de la NBI encadrement ? pour rappel, en intérim il faut attendre 4 mois quand on remplace le Responsable ce qui ne motive pas les agents.

→ Pour la CGT, au-delà de l'expérimentation et des fiches présentées, **il reste à définir selon quels critères ? quelles formations en amont de la prise de fonction ? quel impact sur la dotation ?** cela nous renvoie à la nécessité d'avis du CST sur les organigrammes.

→ Par ailleurs, la CGT demande toujours **l'expérimentation d'équipes de remplacement constituées de toutes les fonctions pour faciliter des remplacements quel que soit le motif (maladie, formation...) et la durée**.

→ Enfin, **la CGT ne partage pas la nécessité de la consultation des AF pour désigner l'adjoint**. Afin d'ouvrir des perspectives à tous les agents le recrutement doit s'effectuer selon le processus classique et non pas par cooptation de l'AF !



RAPPORT 6 - ACTUALISATION DE LA CHARTE DE DEONTOLOGIE DES AGENTS (POUR AVIS)

Changement du mot collaborateur en collègues page 4 la demande de la CGT est satisfaite.

Pour la CGT la jurisprudence mentionnée n'illustre pas toujours des situations vécues dans la collectivité

Prendre l'exemple de cadeaux sans que la mise en application concrète soit réalisée pour certains agents c'est regrettable. Sur ce sujet comme sur d'autres, pour la CGT, l'exemplarité d'un directeur ou d'un chef de service est plus forte que pour des agents. La prise en compte de la collectivité doit être la même sans impunité et avec une réponse proportionnelle.

Force est de constater que la fiche incident qui ne s'applique qu'aux agents des lycées est brutale et sans cadre juridique. D'ailleurs elle n'a jamais été soumise à notre avis de représentant du personnel et ne doit donc pas être utilisée !

→ Pour la CGT, au regard de cette liste vous comprendrez aisément que **les agents ne peuvent pas être qualifiés de collaborateurs** car le lien de subordination existe bien et vous aimez le leur rappeler à l'occasion des courriers de rappel à l'ordre, principalement dans les lycées sur demande des AF.

→ Avant 1946 **la notion de fonctionnaire sujet prévalait avant la définition du fonctionnaire citoyen.**

→ **La notion d'intérêt général doit primer et ce à tous les niveaux de la hiérarchie.**

De même l'usage de la dénomination encadrant pour les lycées et manager pour les services ne facilite pas le sentiment d'**égalité de traitement**. Idem pour le CET, le RIFSEEP et autres.

→ La CGT souhaite faire quelques remarques :

- **L'intérêt général n'est mentionné que dans le glossaire.**
- Le document a été présenté à un groupe test sans **aucun agent des lycées.**
- **Pas de mention autorité fonctionnelle / autorité territoriale.**
- aucun élément sur la notion de **lanceur d'alerte et sa protection !**

→ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**