

RAPPORT N°1 (POUR AVIS) : ACCORDS COLLECTIFS MAJORITAIRES (prévoyance & IFSE)

1 – CONTRAT DE PREVOYANCE

Un dialogue social intense depuis le mois de juin avec des propositions nombreuses pour alimenter la négociation. La CGT regrette que le choix de la collectivité sur l'option 90% ou 95% ait été fait sans consultation. La CGT regrette également que le prestataire ne soit pas une mutuelle comme c'est le cas sur d'autres lots de la consultation.

L'offre retenue propose un taux de cotisation de 1.85% + 0.2% soit 2.05% pour le maintien de RI à 90%. A rapporter au contrat actuel (1.92%) + prise en charge RI par la collectivité.

Ainsi en faisant le choix de ne plus assurer le maintien de RI la collectivité « économise » 1,5 millions auxquels on peut ajouter 120 000 € de jour de carence. Le coût de la participation employeur était de 840 000€ au 1^{er} janvier 2024.

Ainsi, l'effort financier supplémentaire pour ce niveau contrat devrait contribuer à un reste à charge pour la seule option maintien de RI pour les plus bas salaires et une progressivité pour les autres. Car malgré la participation de l'employeur tous les agents auront un reste à charge pour le maintien de RI.

La volonté affichée dès le départ d'atteindre au-delà des 50% est à rappeler comme un élément positif.

La demande d'ajouter le principe de subrogation est une attente forte et nous espérons que les contraintes techniques ne seront pas le seul motif de non mise en place.

Nos propositions visent à comparer les deux contrats et la participation forfaitaire maximale de 30€ pour laquelle nous avons fait une demande de réévaluation à 35€ dans notre courrier intersyndical adressé à la Présidente en janvier dernier et la pétition signée par la moitié des agents. Pour la santé la demande de montant forfaitaire à 20€ a été prise en compte.

Quasi toutes les demandes de modifications rédactionnelles émises ont été prises en comptes.

Vote CGT POUR

2 – POLITIQUE SALARIALE 2025 2027

Dans notre courrier intersyndical à la Présidente en janvier dernier et la pétition signée par la moitié des agents, la demande portait sur :

50€/mois pour tous les agents : cette demande reste une urgence pour les fonctions non concernées par le rapport de ce jour ;

80% de RI pour les contractuels : la prise en compte est partielle car les AEP reste à un RI très bas 200€ bruts /mois Soit 56% d'un titulaire donc loin des 80%. Ces demandes de revalorisation sont animées par le besoin d'attractivité pour recruter des agents.

Des demandes ont été prises en compte mais trop d'éléments restent incertains.

Le rapport présenté aujourd'hui concerne 70% d'hommes en contradiction avec l'objectif fixé par le protocole égalité professionnelle femmes hommes.

Les augmentations pour les agents des lycées sont principalement une transposition de l'indemnité travaux insalubres supprimée dans sa configuration actuelle.

Il est regrettable que des pratiques dont nous avons connaissance dans les services ne soient pas prises en compte. Pour les lycées nous ne comprenons pas, par exemple, que les conseillers métiers ne soit pas revalorisés à l'égal des encadrants, postes également fléchés catégorie B. Certaines fonctions disposent de montants plancher incohérents selon nous. Veilleur de nuits (quelques agents en voie de disparition) auraient pu être alignés sur les AEP. Idem pour les agents d'accueil vs lingères ou encore les adjoints à l'encadrement. Il est à noter que le gain financier est plus important pour les fonctions du siège que pour les nombreux agents des lycées.

Enfin, nous estimons le rapport non abouti. En effet sur la fonction d'intérim il y a un travail important à mener – pas de calendrier -modalités de pallier 2 la notion d'avis managérial donne l'impression d'un CIA déguisé. Aucune mention d'évaluation des mesures prises, de recherche de résorption des écarts femmes hommes.

Vote CGT ABSTENTION sur l'annexe des fonctions revalorisées et CONTRE le protocole d'accord