

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 24 SEPTEMBRE 2024

Interventions de vos élus CGT



PLAN EGALITE FEMME/HOMME (RAPPORT POUR AVIS)

La CGT souhaite intervenir concernant le nouveau plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté lors du Comité Social Territorial du 24 septembre 2024. Pour la CGT, plusieurs points méritent une attention critique afin de garantir une mise en œuvre efficace et réellement équitable de ces nouvelles mesures.

Axe 1 : Faire de l'égalité professionnelle un engagement collectif

Le nouvel axe proposé, « Faire de l'égalité professionnelle un engagement collectif », semble opportun dans son intitulé pour renforcer la visibilité et l'engagement général en faveur de l'égalité professionnelle.

Cependant, il est crucial que ce plan de communication ne se limite pas à une simple sensibilisation mais qu'il soit accompagné de mesures concrètes. La sensibilisation et la communication doivent être soutenues par des actions tangibles qui traduisent les engagements en résultats mesurables.

De plus, la mixité dans les métiers doit être abordée de manière stratégique et basée sur des données concrètes plutôt que sur des initiatives qui risquent de manquer leur cible. Pour cela, nous sommes toujours demandeurs de la base de données sociales prévue par le décret d'août 2023.

Axe 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération

L'axe dédié à l'évaluation et à la réduction des écarts de rémunération est fondamental.

La proposition d'introduire un suivi annuel des données et la publication de l'index Egalité professionnelle sont des étapes importantes.

Toutefois, il serait souhaitable que la Région adopte également des mesures correctives plus proactives pour traiter les écarts identifiés, plutôt que de se contenter de la publication des données et gérer au cas par cas.

Une approche plus dynamique est nécessaire pour s'assurer que les disparités salariales sont véritablement corrigées.

Axe 3 : Garantir l'égalité femmes/hommes à chaque étape de la vie professionnelle

Les actions "nouvelles" proposées sous cet axe, telles que le développement du mentorat et la création de postes d'adjoints, sont prometteuses.

Cependant, il est essentiel de veiller à ce que ces dispositifs soient accessibles et réellement inclusifs.

Le mentorat, en particulier, doit être mis en œuvre de manière à garantir une réelle égalité des chances pour tous les agents, indépendamment de leur genre ou de leur fonction.

En ce qui concerne les postes d'adjoints, il est important de s'assurer que ces rôles ne sont pas seulement créés pour des raisons de forme, mais qu'ils apportent une véritable valeur ajoutée aux équipes et contribuent effectivement à la promotion de la diversité.

Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

De nouvelles actions visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont proposées, telles que la souplesse dans la gestion du temps de travail et la création d'un compte épargne santé. La CGT aurait souhaité que des garanties soient apportées quant à la mise en œuvre de manière uniforme et équitable assurée par la DRH et non par la DE.

Une fois encore, une attention particulière doit être portée à l'intégration de ces mesures dans la culture de l'organisation pour garantir qu'elles bénéficient réellement à l'ensemble des agents, notamment dans les établissements où les contraintes de service sont plus marquées.

Où réside la nouveauté des actions présentées :

Exemple de l'action "nouvelle" 6 concerne uniquement les agents des lycées

Agents prioritaires : avec enfants jusqu'à 9 ans et famille nombreuse (+ de 3 enfants) ... quelle motivation ? Aucune concertation des organisations syndicales sur ces points

Quand la collectivité prendra en compte tous les enfants du foyer pour les familles recomposées ? quelle prise en compte des familles monoparentales ?

CST du 24 09 2024

Action nouvelle 6 : Donner de la souplesse dans la gestion du temps de travail pour les agents lycée

En lien avec la direction de l'Éducation, un travail est à engager avec les encadrants pour que des assouplissements dans les horaires de travail puissent être proposés, dans la mesure du possible et en adéquation avec le fonctionnement et la continuité des services, aux agents se

Newsletter emploi du temps lycées de juin 2024

Un enjeu de concertation collective et d'équité :

Comme le précise le règlement intérieur, les emplois du temps sont élaborés par les encadrants directs des agents régionaux en lien avec l'autorité fonctionnelle dans l'outil informatique dédié (Etemption).

Ces emplois du temps sont établis au regard des nécessités de service, en concertation avec l'autorité fonctionnelle, les encadrants et les agents lors d'une réunion de concertation intervenant en fin d'année scolaire 2023-2024.

En amont, les encadrants sont appelés à organiser un point avec leur équipe, en lien avec leur autorité fonctionnelle pour permettre de partager d'éventuelles contraintes personnelles. Les emplois du temps seront ainsi réalisés dans un souci d'équité entre agents et bien entendu de continuité du service public.

Une fois la planification de l'année scolaire 2024-2025 est validée par l'encadrant, l'emploi du temps est porté à la connaissance de chaque agent selon la procédure prévue au règlement intérieur.

**C'EST DANS LE
RÈGLEMENT TEMPS DE
TRAVAIL DEPUIS 2021**



PLAN EGALITE FEMME/HOMME (SUITE)

Contradiction entre l'action "nouvelle" 8 et les consignes de la DRH de juin 2024

Action nouvelle 8 : Faciliter l'accès aux soins notamment pour les agents des lycées

Il pourrait être créé un « compte épargne santé », ce compte épargne santé serait alimenté par des heures supplémentaires (et notamment les heures de la journée portes ouvertes des établissement non prévues dans le 1593 heures d'emploi du temps), ce compte pourrait être

Newsletter emploi du temps lycées de juin 2024

L'emploi du temps doit mentionner les jours de permanence et les jours exceptionnellement ouverts de l'établissement pour l'année concernée, comme les portes ouvertes ou événements particuliers (prévus ou à prévoir dans l'emploi du temps) et intégrer les modalités du temps partiel, d'organisation des astreintes pour les agents logés par NAS.

Ce nouveau plan d'actions complémentaire au protocole pour l'égalité professionnelle ne présente pas d'impératif d'assurer une mise en œuvre rigoureuse et une évaluation continue de son efficacité.

Pour la CGT, la Région doit garantir que les actions sont non seulement visibles mais apportent des améliorations concrètes à la réalité des agents.

Pour la CGT un certain nombre de décisions de la collectivité vont à l'encontre de ce qui est présenté aujourd'hui :

- Mesures RIFSEEP d'août dernier 30% des femmes concernées 70% hommes ;
- La polyvalence à outrance qui absorbe des métiers qualifiés sans reconnaissance salariale ;
- La fonction adjoint chef de service binôme mais payé comme chef de pôle ;
- L'introduction de l'affectation à un secteur géographique départemental des responsables de restauration selon la seule volonté du DRH sans avis en CST donc illégal ;
- L'absence de prise en compte des contributions de la CGT en septembre et décembre 2023 pour la prise en compte de nouveaux motifs d'absences spéciales sur justificatif médical et pour le congé paternité ;
- Le classement sans suite de la proposition de méthode pour la recherche de solutions d'accueil d'enfants dans des crèches sur les territoires – finalement vous préférez, de façon unilatérale, indiquer le report du sujet CESU mais en annonçant sans préavis vouloir vous en prendre à l'action sociale - c'est plus facile ;
- L'opposition dogmatique à la mobilisation possible du CET pour alléger le temps de travail et puis aujourd'hui un nouveau dispositif sorti du chapeau.
- Vous maintenez la mention de la conciergerie à Nantes qui bénéficiera au mieux à 20% des effectifs et omettez de mentionner à titre expérimental selon les échanges en CST (40 000€)
- Aucun élément sur des mesures prenant en compte l'allongement de la vie au travail et pour les postes à forte pénibilité majoritairement occupés par des femmes
- La revisite de la dénomination de l'adresse alerte éthique pour signaler des agissements sexistes, harcèlements ou discriminations ;
- Rien sur le rapprochement des formations des lieux de travail ;
- Récemment le lycée de Pontchâteau Alicia Milliat a été livré mais le seul vestiaire à ne pas disposer de douche est celui des agents femmes !

Enfin, pour la CGT, la teinte donnée au protocole et aux actions tend à réduire l'homme au statut de père et la femme à celui de ventre fécond dans une vision archaïque qui renforce des stéréotypes oppressifs et nuit gravement à l'égalité professionnelle.

En enfermant les individus dans des rôles biologiques, on efface leurs compétences, leurs ambitions et leurs droits à une carrière épanouissante. Cette conception limite les opportunités des femmes, renforce les écarts de pouvoir, et entretient les inégalités salariales et hiérarchiques.

L'égalité professionnelle ne pourra être atteinte que lorsque les femmes et les hommes seront vus comme des individus à part entière, au-delà de leurs fonctions parentales.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**





AJUSTEMENT D'ORGANISATION DE DIRECTIONS (RAPPORT POUR AVIS)



La Direction de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et la Direction Emploi, Formation Professionnelle et Apprentissage sont présentées.

La CGT, suite aux mesure ciblées de revalorisation du RIFSEEP de certaines fonctions de catégorie B souhaite désormais connaître les fonctions des postes évoqués. En effet, l'égalité de traitement des agents est un principe premier de la fonction publique territoriale.

Rien sur les Maisons de Région et l'éventuel rattachement hiérarchique/fonctionnel des agents hébergés ? [attente depuis le CST de mars 2023 ! pourtant des informations sont actuellement données aux agents – réponse : la réunion de concertation du 3 Octobre prévoit d'aborder le sujet sous l'intitulé de l'ordre du jour qui est « Suivi de la feuille de route stratégique : point d'étape, territorialisation et focus IA »]

→ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION**

AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS (RAPPORT POUR AVIS)

52 emplois concernés

17 baisses de catégorie dont 3 avec changement de filière

Quelques curiosités :

De transformer 5 postes relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en postes relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux ;

De transformer 6 postes relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en postes relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

De transformer 1 poste relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux en poste relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

De transformer 1 poste relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux en poste relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

à la question posée par la CGT sur les 50 suppressions de postes nous avons eu une réponse. Cette information relayée est fausse et n'a jamais donnée (?) car ce n'est pas un objectif. L'objectif c'est le redéploiement de 50 postes et plutôt en recrutement interne !

→ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION**



JOURS FERMETURE SERVICES (RAPPORT POUR AVIS)



La collectivité nous soumet :

- Vendredi 30 mai 2025 (pont de l'Ascension) les classes vaqueront ce jour
- Vendredi 26 décembre 2025 vacances scolaires

Comme chaque année [depuis la décision au CT de juin 2016 prise par Bruno RETAILLEAU alors Président de la Région, de priver tous les agents des 2 jours présidents] la CGT demande que la Présidente les rétablisse.

Par ailleurs, la CGT a attiré l'attention de notre employeur sur les vendredis 2 et 9 mai 2025.

La CGT a demandé que des consignes claires soient données pour que chaque agent ait la même possibilité de profiter d'un éventuel pont en dehors des vacances scolaires :

- Dans les services : faire cela en bonne intelligence (cf le règlement intérieur du temps de travail), ne pas appliqué de quotas de présence qui n'existent pas et ne pas faire retomber toujours sur les mêmes agents.
- Dans les lycées : selon les premiers retours des agents pas d'internat à compter du mercredi et parfois journée pédagogique sans cours. La CGT souhaite qu'une réflexion soit menée pour faciliter la prise d'un des deux vendredi. Une note aux chefs d'établissement, encadrants et agents a été demandée

Enfin la CGT est revenue sur la nécessaire mise en place d'une règle sur le délai maximum de validation de congés à compter de l'émission de la demande afin de faciliter des projets personnel nécessitant une confirmation très en amont et permettant d'organiser le travail dans le souci de la continuité du service.

→ VOTE DE LA CGT : **POUR**



CHARTRE D'USAGE DE LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE (RAPPORT POUR AVIS)



La charte a pour but de définir les droits et devoirs des utilisateurs du système d'information. Elle fixe les modalités d'utilisation des ressources numériques et établit un régime de responsabilités pour encadrer les opérations liées au système d'information.

La charte permet de clarifier les responsabilités des utilisateurs, ce qui est essentiel pour garantir la sécurité et la bonne utilisation des ressources numériques.

La charte pourrait bénéficier d'une rédaction plus simplifiée pour assurer que toutes les parties prenantes, y compris les utilisateurs moins expérimentés, comprennent clairement leurs obligations. Nous nous félicitons qu'une version plus simplifiée sera proposée.

Deux principales mises à jour ont été mentionnées :

- **UTILISATION DES LISTES DE DIFFUSION ET DE LA FONCTION « RÉPONDRE À TOUS » :**

La CGT note la prise en compte de l'envoi en Cci comme elle l'avait préconisé afin de neutraliser la fonction « répondre à tous ».

Pour la CGT, les recommandations doivent être précisées davantage pour offrir des directives concrètes sur les situations spécifiques où l'utilisation de ces fonctionnalités est appropriée ou non.

- **PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL :**

La charte a également été revue pour améliorer la compréhension des prescriptions relatives à la protection des données personnelles et pour préciser les ressources disponibles pour les agents. Il demeure pour les agents les moins expérimentés, la question de l'accès matériel, de l'accompagnement et de la connaissance et compréhension du contenu de la charte.

Il serait utile de prévoir des sessions de formation continue pour les agents afin de maintenir une bonne compréhension des obligations en matière de protection des données.

Il est crucial que la charte ne se contente pas de mentionner la possibilité de consulter le DPO, mais qu'elle assure également que les agents sont proactifs dans la gestion des données personnelles.

La charte aborde les aspects des sanctions disciplinaires et pénales, un point essentiel pour garantir le respect des règles.

La clarification des sanctions disciplinaires et pénales assure que les conséquences en cas de non-conformité sont bien définies. Toutefois, il serait pertinent d'élaborer davantage sur la procédure de sanction pour garantir qu'elle soit équitable et transparente.

La charte des usages du système d'information de la Région des Pays de la Loire constitue un cadre essentiel pour régir l'utilisation des ressources numériques. Les récentes évolutions visent à améliorer la gestion des courriels et la protection des données, ce qui est positif. Toutefois, des améliorations peuvent encore être apportées, notamment en matière de simplification de la rédaction, de précision des recommandations, et de formation continue des agents. En assurant une bonne application des principes du RGPD et une gestion transparente des sanctions, la charte pourra renforcer son efficacité et sa conformité juridique.

La CGT a profité de ce sujet pour demander que la région se penche sur un PCA sur les conséquences humaines pour les agents en cas de cyberattaque comme l'a vécu la ville de St Nazaire où les agents ont été fortement impactés.

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**



RENOUVELLEMENT CONVENTIONS DSP GARE ROUTIERE ANGERS ET LA ROCHE SUR YON (RAPPORT POUR AVIS)

La CGT tient à attirer votre attention sur le fait que la responsabilité sociale et environnementale (RSE) met un accent sur l'impact social des décisions de la collectivité.

Critères environnementaux

Un point de critique concerne les critères environnementaux utilisés dans la sélection du délégataire. La délégation de service public (DSP) devrait intégrer des critères stricts en matière de développement durable, tels que l'optimisation des flux de transport pour réduire les émissions de CO2, l'utilisation d'énergies renouvelables, et la gestion responsable des déchets.

Si ces critères ne sont pas bien définis ou sont considérés comme secondaires par rapport aux aspects financiers, cela pourrait entraîner une gestion moins écologique de la gare routière, allant à l'encontre des principes de la RSE.

Dépendance économique et contrôle

Déléguer un service public à une entreprise privée peut entraîner une dépendance économique. Une telle dépendance peut réduire le contrôle de la collectivité sur la gestion de la gare routière, ce qui est en contradiction avec les principes de la RSE qui favorisent la gouvernance locale et la prise de décision responsable. En cas de conflit d'intérêts entre la rentabilité de l'entreprise et l'intérêt public, il est possible que l'intérêt public soit compromis.

Risque de précarisation des travailleurs

Dans une logique de réduction des coûts, le délégataire privé pourrait chercher à optimiser sa gestion en recourant à la précarisation des emplois (emplois à temps partiel, contrats courts, sous-traitance). Cela peut aller à l'encontre des principes RSE qui visent à garantir des conditions de travail décentes et respectueuses des droits des travailleurs.

Pour aligner le recours à la DSP avec les principes de la RSE, il est essentiel d'assurer la transparence du processus, de garantir des critères sociaux et environnementaux rigoureux, et de veiller à ce que les décisions prises soient en adéquation avec l'intérêt public, plutôt que seulement avec les impératifs financiers. Cela nécessite un engagement fort de la part de la collectivité pour surveiller et évaluer en continu la performance du délégataire en matière de responsabilité sociétale. La CGT rappelle son attachement à une gestion en régie.

➔ VOTE DE LA CGT : **CONTRE**

