

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 15 OCTOBRE 2024

Interventions de vos élus CGT



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 (POUR AVIS)

Nous venons d'approuver le compte-rendu de septembre 2023 sur le même objet : le Rapport Social Unique 2022. La Présidente avait assisté à ce CST (Comité social et territorial) pour annoncer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. Mais cette année rien à annoncer...

La CGT est surprise de ne pas voir de mention de la non mise à disposition de la base de données sociales liée au RSU 2023.

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.

L'arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

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 de reconstruire les tableaux de données actuellement présentés dans le bilan social. Les documents présentés ce jour pour avis ne permettent pas la finesse d'analyse, par exemple entre les agents des lycées et ceux des services, tel que possible auparavant.

Le travail réalisé par les services est à saluer car il semble complexe de rassembler tous les éléments.

Nous aurions pu parler de pyramide des âges, salaire médian, disponibilité d'office, maladie professionnelle, ... Nos remarques et propositions sur le RSU 2022 et ceux d'avant sont restées sans suite comme bon nombre de questions posées lors des concertations, comité social territorial, lignes directrices de gestion... Idem le rapport égalité Femmes/Hommes 2023, aucune prise en compte des remarques, car certainement prêt avant le CST !

La CGT s'en tiendra donc à 3 questions d'actualité claires et courtes pour espérer avoir des réponses claires aux attentes prégnantes de tous les agents dès aujourd'hui :

ANNONCES DE LA PRÉSIDENTE

Dans un article à la presse régionale, la Présidente annonce 100 millions d'économies pour le budget 2025. C'était 40 puis 70... à aucun moment le personnel et encore moins les organisations syndicales n'ont été réunies pour leur présenter les éléments et surtout leur impact sur l'organisation des services et les politiques RH.

La CGT vous alerte sur les risques psychosociaux au sein de la collectivité. D'autant que ce sont les agents qui sont chargés d'annoncer les choix politiques et subir la colère des usagers et partenaires.

Est-il prévu prochainement, avant la séance de vote du budget, une réunion d'échange avec les organisations syndicales sur les conséquences du budget pour les agents dans leur quotidien et les politiques RH ? Direction par direction et pour les lycées ?

Par ailleurs lors du dernier CST vous êtes revenus sur 50 postes supprimés. Mais où ? et si redéploiement, comme cela nous a été rappelé, où seront ils affectés ?

Le DGS s'engage à ce qu'une réunion sur les orientations budgétaires se déroule prochainement. Dans un premier temps il mentionne le fait que ceci ne relève pas du CST et du dialogue social. La CGT insiste en rappelant que l'impact RH de ces choix (organisation du travail et charge de travail des agents) ainsi que le budget RH sont dans les compétences du CST.

Une réunion devrait donc nous être proposée.

Concernant la suppression des 50 postes et le redéploiement annoncé en CST du 24 septembre, le DGS confirme et s'engage à donner à vos représentants du personnel le détail.

POLITIQUE SALARIALE 2025

Contexte des agents :

Il se vérifie que l'augmentation du point d'indice de 1,5 % au 1er juillet 2023 et de 3,5 % au 1er juillet 2022 et les 5 points d'indice au 1er janvier 2024 sont totalement insuffisants pour rattraper les pertes subies par les agents (depuis 2010, le point d'indice devrait être à 5,60 € et non à 4,92). Gel du RIFSEEP depuis 2019 et quelques annonces pour quelques fonctions d'une revalorisation de l'expertise professionnelle à la suite du CST d'août 2024. La contrepartie de la suppression d'une indemnité pour la majorité des agents des lycées et la mise en place d'un pallier 1 et 2 au mérite à l'encontre des principes du RIFSEEP et sans base légale.

Un smic qui augmente de 2 % en novembre 2024 effaçant les quelques points d'indice accordés en janvier (qui devait permettre pour tous d'absorber l'augmentation de la protection sociale complémentaire de Collecteam selon les propos du DRH) pour les premiers niveaux de catégorie C et B. **Une inflation toujours présente.**



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 (SUITE)

Comme si cela ne suffisait pas **le gouvernement Barnier se refuse à publier le décret pour la garantie individuelle du pouvoir d'achat 2024 (GIPA)**. Une économie de quasi 200 000 € pour la Région puisqu'en 2023 les salaires étant tellement en stagnation que presque 10 % des agents en bénéficiaient. 32 de catégorie A - 112 de B et 246 de C. en moyenne 424 €. Et pour les agents même pas cela en 2024 !

Quand la Présidente communique aux agents sur un blocage de protocole majoritaire sur la politique salariale, la CGT l'invite à participer aux réunions, qui ne sont pas des négociations, pour que ses propos soient un peu plus mesurés et reflètent une réalité.

La CGT en est rendue à rappeler à l'administration la nécessité impérieuse de passer une nouvelle délibération comme cela est prévue par la délibération de 2019 en cas de changement.

Pour la CGT tant que le RIFSEEP, gelé depuis 2019, ne sera pas revu, le sujet du CIA ne peut pas être envisagé et n'est pas une solution.

Est-il prévu pour 2025 et les années suivantes une revalorisation du RIFSEEP des nombreuses fonctions écartées en août ?

Pas de réponse. La CGT reposera donc la question prochainement.

TERRITORIALISATION = Maisons de Région

Les Maisons de Région : **depuis le 16 mars 2023** et malgré des relances, la CGT attend des réponses à des questions simples :

"La CGT avait souhaité plus de précision sur la notion d'autorité fonctionnelle hiérarchique sachant que les antennes régionales regroupent 9 directions !

"La CGT souhaite savoir si les directeurs des Maisons de la Région auront un droit de regard sur les congés, les évaluations ou encore les demandes de formation. La CGT précise qu'un système similaire a déjà existé, laissé des traces assez profondes et a été abandonné au regard des difficultés.

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 ?"

Au bout de 20 mois d'attente, face aux inquiétudes importantes des agents à Nantes comme dans les différents bâtiments des Maisons de Région, la CGT réitère ces questions car les agents attendent des réponses ?

Lors de la F3SCT de la semaine dernière a été évoqué le flex office pour la maison de Région 49, et dans le compte-rendu du CST de septembre 2023, page 6 :

Dans l'attente, la CGT rappelle qu'à l'heure actuelle et sans avis du CST, **les directeurs de Maisons de Région n'ont pas d'autorité, ni hiérarchique, ni fonctionnelle, sur les agents basés dans les locaux.**

La fiche de poste de directeur MDR du 16 mars ne mentionne aucun lien ni hiérarchique ni fonctionnel avec les agents dans les maisons de Région !

Le DGS explique que la directrice de la Maison de Région 49 (qui n'est pas restée longtemps) s'est plainte de l'absence d'autorité sur les agents résidants dans la Maison de Région. Ce serait donc l'explication de la nécessité de mise en place d'une autorité des directeurs de Maison de Région sur les agents, résidants des Maisons de Région.

Comme l'an passé la CGT réitère son alerte sur la perte de sens au travail, le flou quant aux objectifs de la feuille de route et des mesures concernant le personnel qui déroutent et parfois même déstabilisent les agents à tous les niveaux de notre organisation !

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**





SYNTHESE DU RAPPORT D'ACTIVITE DU REFERENT LAÏCITE (RAPPORT POUR AVIS)

Ce rapport présente un travail précis et instructif sur une valeur essentielle de notre République.



La CGT souligne l'importance de renforcer les pratiques déontologiques, notamment en matière de lutte contre les discriminations et le respect de la laïcité, en proposant d'intégrer ces aspects dans la fiche de poste des encadrants et managers.

La CGT insiste sur le fait que la formation sur la laïcité constitue un atout majeur, mais propose d'aller plus loin en étendant cette formation à l'ensemble des agents régionaux, y compris ceux travaillant dans les lycées, qui sont des lieux où les signalements liés à ce sujet sont les plus fréquents.

La CGT réitère la demande de reformulation de l'adresse alerte éthique pour faciliter la compression de ce canal de saisine.

➔ VOTE DE LA CGT : **POUR**

BILAN DU TELETRAVAIL (RAPPORT POUR AVIS)

La CGT salue le travail des services pour la présentation du résultat de l'enquête.

Cependant, la CGT fait plusieurs constats et demandes concernant la gestion du télétravail et ses règles au sein des différentes unités de travail.

Disparité des règles : La CGT observe que l'enquête réalisée ne permet pas d'avoir une lecture claire des règles disparates qui existent selon les unités de travail. Cette situation nécessite une clarification afin d'assurer une égalité de traitement entre les agents.

Versement de l'allocation forfaitaire : La CGT rappelle que l'arrêté du 26 août 2021 (en application du décret n° 2021-1123) prévoit la possibilité de ne pas verser l'allocation forfaitaire de télétravail si l'agent ne le souhaite pas. Elle demande que cette règle soit prise en compte, notamment dans les situations où le télétravail est ponctuel. Par exemple, en cas de demande de télétravail pour une durée limitée, il pourrait être envisagé qu'aucune allocation ne soit versée, ou qu'elle soit calculée au prorata d'un minimum d'une journée, suivi d'une régularisation.

Effet d'aubaine de 15€/mois : Concernant le prétendu "effet d'aubaine" de 15€/mois évoqué par certains managers, la CGT estime qu'il est nécessaire de revoir les fondements sémantiques utilisés. Elle considère que cet argument ne reflète pas correctement la réalité et ne doit pas être utilisé pour minimiser les droits des agents. Exemple donné par la CGT : un agent en formation 2 jours hors de son poste de travail dans la semaine se voit remis en cause les jours de télétravail de cette même semaine sous prétexte de son absence.

Rôle de la DRH : La CGT demande que la Direction des Ressources Humaines (DRH) agisse comme régulateur et garant de l'accès aux droits des agents. Elle insiste pour que la DRH ne se dédouane pas en invoquant systématiquement la gestion managériale pour esquiver ses responsabilités en matière de droits des agents.

Évolution du télétravail et flex office : La CGT souhaite également qu'une mesure soit prise quant à l'évolution du télétravail, en lien avec les effets du flex office dans certaines unités, telles que la Direction de la Communication et Reflets de Loire. Cela soulève la question de l'adaptation des conditions de travail dans le contexte des nouvelles organisations spatiales et des pratiques de travail à distance.

La CGT appelle à une meilleure régulation et à une prise en compte plus fine des besoins et des droits des agents en matière de télétravail, tout en insistant sur l'équité entre les unités et sur l'engagement de la DRH dans ce processus.

➔ VOTE DE LA CGT : **ABSTENTION**

