

CR de septembre 2024

Il indique se rapprocher de la DGA afin de valider auprès du DGS le principe d'envoi d'un message aux lycées, et également aux services régionaux afin que soient gérés intelligemment les 2 et 9 mai pour un équilibre sur la présence des agents soit trouvé. Dans les lycées où on a une coexistence d'autorité, il faudrait que les agents régionaux soient intelligemment traités

A quel moment aurons-nous un retour ? Laurent DEJOIE interroge les services qui confirment que ce sujet va être traité

RAPPORT TERRITORIALISATION

Lors des réunions en amont à ce CST il nous a été présenté le 3 décembre un document de synthèse des ressentis des agents. La CGT regrette qu'il ne soit pas présenté en CST car nous partageons les Forces et faiblesses aujourd'hui et les menaces demain.

LES CONCLUSIONS PHASE 1 / RESSENTIS AGENTS

FORCES aujourd'hui	FAIBLESSES aujourd'hui
<ul style="list-style-type: none"> - Simplicité du modèle avec un seul rattachement - Fluidité des échanges - Efficacité et efficience avec l'équilibre des plans de charge entre départements - Equité du service rendu avec procédures harmonisées au niveau régional - Animation des collectifs métiers 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque d'animation au sein des MDR - Manque de moyens / ressources log au sein des MDR - Manque de visibilité de la Région vis-à-vis du territoire - Sentiment d'isolement et d'éloignement des équipes
OPPORTUNITES demain	MENACES demain
<ul style="list-style-type: none"> - Structurer les ressources au sein des MDR - Animer les équipes pour développer le territoire - Représenter la Région et la rendre visible - Apporter une nouvelle vision dans la conception des politiques publiques / entendre les besoins du terrain 	<ul style="list-style-type: none"> - Casser l'harmonisation - Complexifier les process d'arbitrage si rattachement hiérarchique et fonctionnel et diff de management - Ne pas obtenir d'avis techniques précis si rattachement hiérarchique seulement auprès du DMR - Perte de sens et non appropriation de la démarche

Ce qui est présenté aujourd'hui balaye ce que les agents concernés nous font remonter et qui avait bien été retranscrit dans le document présenté le 3 décembre.

Le rapport décrit des objectifs ambitieux tels que la proximité, l'efficacité et la visibilité de l'action régionale. Cependant, ces objectifs manquent de précisions concrètes sur la manière de les mesurer et sur les résultats attendus à court, moyen et long terme.

Le concept de "développement territorial à 360°" semble flou. Comment cela se traduit-il dans des actions concrètes pour les citoyens, les collectivités locales, ou même les agents sur le terrain ? Il est crucial de définir des indicateurs clairs pour suivre la mise en œuvre de ces principes.

Dans quelle mesure ces Maisons seront réellement autonomes et disposeront des ressources nécessaires puisque la Présidente a annoncé que les 100 suppressions de postes toucheraient également les Maisons de Région. Les directeurs/directrices des politiques publiques auront-ils le dernier mot sur ces choix ?

La CGT voit un risque de fragmentation car la coopération entre les directeurs des Maisons de la Région et les directions métiers semble floue, notamment en matière de gestion des ressources humaines et des objectifs opérationnels.



L'interaction entre ces niveaux hiérarchiques pourrait entraîner des incohérences dans l'application des politiques publiques.

De plus, la présentation des conséquences sur les organigrammes des directions du siège ne fait à aucun moment mention des 171 agents.

Certains agents sont arrivés par transfert de compétences dans notre collectivité. De départements ou de services déconcentré de l'Etat. Désormais ils seront dans une direction administrative qui n'est pas la direction métiers dans laquelle ils ont été transférés.

D'autres agents sont dans des organisations naissantes comme les conseillers métiers entretien ménage accueil ou les conseillers maintenance des lycées.

Cette évolution semble avoir été envisagée de manière très théorique, sans une analyse approfondie des impacts sur les agents eux-mêmes. Combien a coûté le cabinet chargé de cette mission. Lors de la réunion préparatoire au CST la justification donnée au nécessaire rattachement hiérarchique aux Directeurs des Maisons de Région se résume par un refus de direction de politique publique de voir le directeur de maison de Région s'immiscer dans l'activité de leurs équipes territorialisées. C'est donc une forme de punition pour les directeurs et par ricochets les agents qui ne repose que sur l'expérience du Maine et Loire et le retour d'une directrice de Maison qui a quitté ses fonctions.

Si le rapport met en avant des consultations entre directeurs pour harmoniser certains aspects comme les congés ou les évaluations, il ne fournit aucune solution concrète sur la manière d'éviter des tensions organisationnelles. Et ce qui nous a été présenté le 14 janvier dans la rubrique « Les process RH communs aux directions » ne constitue en rien une simplification ! Au lieu d'accélérer les processus, cette complexification pourrait ralentir les décisions et augmenter la charge administrative.

Encore une fois la CGT a souligné en réunion préparatoire l'absence de mise en cohérence entre ce qui est annoncé dans le rapport et l'actualisation des cadres de la Région Régime d'astreinte annexe du RI temps de travail. La réponse est toujours la même : plus tard !

Un des grands manques du rapport est l'absence de véritable plan de suivi et d'évaluation du projet en dehors de « une évaluation sera produite à 6 mois. » sans pour autant être inscrit dans le calendrier du dialogue social 2025.

Comment le succès de la territorialisation sera-t-il mesuré ? Quels mécanismes seront mis en place pour ajuster la mise en œuvre en fonction des difficultés rencontrées sur le terrain ? Une évaluation régulière devrait permettre de réajuster les processus et de s'assurer que les objectifs de proximité et d'efficacité sont bien atteints. La CGT avait demandé lors des échanges les organigrammes cibles de la territorialisation. Pas de communication. Nous avons bien les organigrammes tenant compte de la réalité à l'instant T mais pas l'objectif final. Idem sur l'impact sur l'organisation des 9 Directions et les services et pôles les constituants. L'absence de Maison de Région en Loire Atlantique échappe à toute cohérence de votre argumentaire.

Toutefois, la CGT a bien noté que les moyens financiers existent toujours pour :

DCOM

- ✓ *Elaborer un plan de com MDLR interne (événement de lancement au 1er avril + film) , valoriser les réalisations et bonnes coopérations internes au siège et dans les MDLR...*
- ✓ *Ne pas oublier les MDLR dans la diffusion des actions de communication interne (liste de diffusion, patio...).*
- ✓ *Procurer un kit de com de bureau (stylo, mug...) à tous les agents*
- ✓ *Faire appliquer la charte d'aménagement intérieur et extérieur pour les nouveaux aménagements bâtimentaires*

Doc du 14 janvier concertation

Si vous maintenez ce principe d'autorité hiérarchique des directeurs des maisons de Région contre l'avis des agents, la CGT votera **contre** la territorialisation.

Concernant la DAPA et la DMR, la CGT **s'abstiendra**.



RAPPORT ACCES DEMATERIALISE A LA FORMATION

L'intitulé de ce rapport devrait être recensement des demandes de formation pour correspondre au contenu.

La CGT souligne des points positifs

Le projet vise à alléger la charge administrative en supprimant les étapes fastidieuses (impression, signature, numérisation, envoi par e-mail) pour les agents, les encadrants et l'équipe RH. Dans les lycées, l'autorité fonctionnelle sera placée à sa juste place en étant simplement informée et les encadrants acteurs de la formation des agents de leur équipe.

L'utilisation de Talentsoft permettra un suivi transparent et fiable des demandes, évitant ainsi la perte de documents ou les erreurs de transmission. La gestion des refus au siège et dans les lycées s'effectuera uniquement par la DRH et supprimera le filtre des autorités fonctionnelles.

Le projet devrait permettre aux chargés de formation de consacrer plus de temps au développement de l'offre de formation, au lieu de gérer des tâches administratives répétitives.

Cependant, pour la CGT le rapport comporte des limites et risques identifiés

L'absence de réservation de place en formation et de préinscription, constitue le point de regret majeur car un agent pourrait donc déposer une demande de formation, attendre la validation et découvrir ensuite que la session est complète, ce qui génère une frustration et une perte de temps. Cette absence limite l'intérêt du processus dématérialisé.

En effet, certains agents, notamment ceux peu à l'aise avec les outils numériques, pourraient rencontrer des difficultés dans la prise en main de Talentsoft.

L'intégration du projet PIXEL dans le processus de formation des agents des lycées peut entraîner des retards si le calendrier de PIXEL est modifié. Ce sujet sera abordé en avril prochain dans le cadre du dialogue social. La dotation en matériel dans les lycées pour tous les ARL demeure un enjeu fort. Il est annoncée l'ambition de mettre en place la fonction d'ambassadeur numérique en septembre 2025 sans qu'aucune journée de concertation ne mentionne précisément ce sujet.

Les attentes de la CGT restent :

- De voir apparaître les fonctionnalités permettant à tous les agents de réserver une place de manière conditionnelle avant validation de leur demande.
- La mise en place une liste d'attente automatique en cas de session complète. Cette fonctionnalité permettrait de localiser et dimensionner l'offre de formation mais également d'enregistrer les demandes une fois pour toutes. Développer l'offre de formation en proximité est une action du plan égalité femmes hommes Axe 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique 3/ Faciliter l'accès à la formation en développant les formations à proximité du lieu de domicile de l'agent et en modulant les formations sur des périodes plus longues lorsque nécessaire.
- Prévoir une phase de test avec des groupes pilotes avant le déploiement global. Pour collecter les retours des agents et ajuster les processus si nécessaire.
- Mettre en place des indicateurs de suivi (temps gagné, taux d'acceptation/refus, ...) pour mesurer l'efficacité du dispositif.
- Introduire les formations prévues lors des accompagnements des agents par la DRH avec information à l'encadrant. La formation est un droit mais également un devoir et nécessite de la part de l'employeur. un plan de formation pour coller aux évolutions des socles de compétences de tous les métiers.

La CGT note l'uniformisation de l'usage du libellé encadrant et plus une fois manager, une fois encadrant selon les phrases. Est-ce définitif ?

La CGT souhaite que soit rappelées les modalités de recours à la suite de refus telles que prévues à l'article L422-22 du Code général de la fonction publique.

La CGT **s'abstiendra**

RAPPORT EVOLUTIONS AVANCEMENT GRADE ET PROMOTION

Simplification du processus d'avancement/promotion

Le passage à un formulaire unique d'évaluation et la suppression des grilles managériales spécifiques peuvent sembler être une simplification administrative. Toutefois, du point de vue de la CGT, cette modification peut poser plusieurs problèmes :

- Un risque de subjectivité accrue. En supprimant des critères plus formels et quantifiables, l'évaluation pourrait dépendre davantage du ressenti du supérieur hiérarchique, ce qui ouvre la porte à des décisions discrétionnaires et inéquitable.
- Sans outils d'évaluation détaillés, il devient plus difficile pour les agents de contester une décision d'avancement jugée injuste ou infondée.
- Le relèvement du taux maximal d'avancement de grade à 100 % est, en apparence, une mesure positive puisqu'elle pourrait permettre à plus d'agents d'accéder à des promotions. Cependant :

Un taux maximal de 100 % ne signifie pas que tous les agents éligibles seront promus. Le pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie reste déterminant.

Si les critères de sélection ne sont pas suffisamment encadrés, certaines promotions pourraient être accordées uniquement sur des bases autres que les compétences et l'ancienneté.

Une augmentation du taux de promotion sans moyens financiers adéquats peut se traduire par un effet d'annonce sans véritable impact sur la progression des agents. Faudra-t-il supprimer des postes pour financer cette mesure ?

Que deviennent les critères de promotion interne antérieurs ? la CGT souhaite pour émettre un avis disposer du projet de rapport et délibération du CR du 20 mars prochain. En effet le document des lignes directrices mérite une actualisation entre autres dans la dénomination des fonctions et soit présenté au CST.

En effet vous indiquez dans le rapport « La fonction d'adjoint en EPLE pour l'accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise ». Cela concerne-t-il la fonction « adjoint au responsable EPLE » qui ne concerne que le métier adjoint au responsable entretien ménage accueil si on se réfère au tableau RIFSEEP au 1^{er} décembre 2024 disponible dans Patio ? dans ce tableau les adjoints restauration n'apparaissent pas et certaines fonctions ont disparu. La CGT demande que ce tableau soit revu et présenté lors du CST de mars prochain. Pour par exemple intégrer ce qui a été présenté au CST de décembre 2024 concernant l'appellation ATI qui évolue vers celui de « technicien informatique ».

L'ajout de **missions transversales** et de fonctions spécifiques dans l'évaluation de la promotion interne peut avoir des effets pervers :

- Charge de travail accrue sans reconnaissance immédiate en encourageant une prise de responsabilités supplémentaires sans garantie de promotion effective.
- Par ailleurs, tous les agents n'ont pas les mêmes opportunités d'exercer ces missions transversales. Les agents affectés à des postes moins stratégiques ou sans surclassement de catégorie pourraient être pénalisés dans leur progression de carrière. Le principe de promotion sociale auquel est attaché la CGT n'existerait plus. La CGT s'inquiète de l'absence de la fonction « personnels non encadrants qui se voient confier une responsabilité d'animation fonctionnelle pérenne et formalisée de l'équipe à laquelle ils appartiennent » pour le pallier 2 du RIFSEEP des B administratifs revalorisé tel que pensé et présenté dans le mail du DRH en août dernier ! Idem l'intérim de fonction non hiérarchique n'est pas considéré.

La réussite à un **examen professionnel** est une manière objective d'évaluer les compétences. Le rapport ne met pas très clairement comment ce critère est valorisé.

Pour la CGT, il est impératif que ces mesures :

- S'accompagnent d'une réelle transparence des critères de promotion, avec des barèmes clairs et des possibilités de recours effective en rendant l'agent informé des avis et étapes.
- Garantissent une égalité de traitement entre les agents.
- Assurent un suivi budgétaire rigoureux afin que l'augmentation du taux de promotion ne soit pas un simple affichage politique sans réelle application.



En conclusion, la CGT **s'abstiendra** car même si certaines évolutions peuvent a priori aller dans le bon sens (ratio 100%), la CGT reste vigilante pour éviter toute dérive favorisant le clientélisme, l'arbitraire ou une surcharge de travail non reconnue.

RAPPORT EVOLUTIONS ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Pour la CGT il paraît important de rappeler les principes de l'entretien professionnel.

Conformément à l'article 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'entretien professionnel évalue les compétences, les acquis de l'expérience et fixe les objectifs professionnels. Il doit également permettre d'examiner la capacité de l'agent à occuper un poste supérieur. Les éléments relatifs au niveau des compétences, à l'atteinte des objectifs (prévus et non prévus), mais aussi aux compétences acquises en dehors du poste, peuvent être renseignés pour évaluer de manière complète la situation de l'agent. Avant de mettre en place des documents **situation remarquable** et **situation exceptionnelle**, optimisez ce qui existe déjà et qui est traçable.

Selon le rapport présenté en CST, l'évaluation reste strictement individuelle, ignorant les dynamiques collectives et les conditions de travail, pourtant essentielles pour mesurer la qualité des services publics.

Pour la CGT, la seule suppression du « niveau de contribution » comporte un risque accru d'arbitraire. En effet, sa suppression prive les agents d'un repère structurant et la proposition qui est formulée d'un avis général ouvre la voie à des appréciations subjectives, renforçant les inégalités entre unités de travail.

Pour la CGT présenter comme solution magique une appréciation générale floue, sans critères précis est contestable. En effet, l'évaluation deviendrait plus difficile à contester, limitant les possibilités de demande de révision et recours pour les agents en cas de désaccord.

De plus, encourager une reconnaissance informelle en dehors de l'entretien annuel favorise des pratiques différenciées et inégalitaires, au détriment de la transparence et de l'égalité de traitement que doit garantir l'employeur. Vous en avez fait usage pour maintenir certains agents au montant plancher du régime indemnitaire de fonction sans aucune transparence et aucun moyen de recours présenté aux agents !

L'entretien professionnel annuel est un levier pour l'évolution de carrière, notamment pour l'accès à un poste de niveau supérieur. Affaiblir son formalisme réduit les perspectives d'avancement et de promotion.

La CGT réitère sa demande concernant le formulaire de compte rendu d'entretien professionnel afin qu'un avis soit rendu systématiquement sur

- **7° Les perspectives d'évolution professionnelle**

⇒ Sur ce dernier point, le juge administratif a retenu que l'évaluateur doit se prononcer sur les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent dans sa carrière, notamment en termes d'avancement ou de mobilité. Cet avis doit apparaître dans le compte-rendu d'entretien professionnel de l'agent afin de permettre à l'administration d'établir utilement le tableau d'avancement du corps de celui-ci. (TA de Guadeloupe, 16 mai 2024, n°2200498).

Vous avez testé l'idée auprès des agents. Quel retour dans les groupes communautés évaluateurs du siège ? côté lycée ? Comment rendre un avis sans avoir le guide de l'évaluateur et de l'évalué mis à jour. La CGT s'entendra répondre un nième fois plus tard on va mettre en place un groupe de travail soyez rassurés !

Cette évolution accentue l'arbitraire et affaiblit les garanties des agents territoriaux. L'évaluation doit rester transparente, équitable et encadrée juridiquement, notamment pour garantir la possibilité de révision et de recours aux agents.

La CGT votera **contre**

RAPPORT JEUNES TRAVAILLEURS ET TRAVAUX DANGEREUX

Dans l'intérêt de l'apprenti de pouvoir assurer les activités pour obtenir la certification la CGT votera **pour**



RAPPORT TABLEAU DES EMPLOIS

La CGT ne comprend pas la rédaction du rapport et notamment « comme évoqué lors du vote du budget 2025 ». En effet, nous n'étions pas présents. Mais effectivement quand nous avons pris connaissance du contenu des rapports sur le sujet de la suppression des postes et la justification qui en était donné nous avons du mal à y croire. Quel crédit porter à vos propos de transparence, honnêteté, loyauté ... Par quelles valeurs êtes-vous animées ? Est-ce une erreur de rédaction assistée par l'intelligence artificielle, un bon conseil facturé par PWC, un précepte du génial Elon Musk ?

Vous supprimez des postes, la CGT votera **contre**.

Ce rapport sera donc représenté au CST de mars.

Rapport EXPERTISE RPS

Rapport rédigé par l'intersyndicale

Présenté au CST

Pas de vote car rejet de la collectivité

Suspension de la séance sans débat

Une communication de l'intersyndicale sur ce sujet sera faite prochainement