COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Interventions de vos élus CGT au 5 juin 2025

CHANGEMENT D'ORGANISATION

La CGT salue la tenue des réunions des 23 et 26 mai, réclamées par la CGT car pas prévues, qui ont permis de faire le tour des 11 organigrammes et d'échanger sur les détails. Elle remercie les collègues DGA et directeurs qui, après avoir travaillé à plusieurs versions de rabotage des politiques pour atteindre l'objectif de 100 millions d'économies d'ici fin 2024, ont assuré une liaison quasi quotidienne avec les agents, tout en répondant aux attentes de l'exécutif et des partenaires. Leur présentation claire a permis de visualiser l'atteinte de la cible fixée et actée à ce jour pour 2027. Une première en instance mais qui interroge sur la pérennité de ce qui nous est aujourd'hui soumis pour avis pour 2027 !

Les consignes de rabotage de budgets vont-elles se poursuivre au-delà des annonces de fin 2024 ? Quelle sera l'ampleur réelle sur les postes, plus de 100 ? Cela suscite une inquiétude grandissante parmi les agents, générant démotivation et incertitude, du DGA jusqu'aux chefs de pôle et de service.

La mise en concurrence entre les agents engendre tensions et appréhensions, tout particulièrement pour les agents qui vont être redéployés temporairement à la Mission Appui Transversale. Cela impacte aussi les déroulements de carrières, les rémunérations (perte de NBI, RIFSEEP au cas par cas, perte de possibilité de pallier 2) avec un impact social négatif, et la motivation. Les suppressions de postes, présentées comme arrêtées ou progressives sur 2 années, déstabilisent le collectif de travail.

Le schéma d'organisation devient un modèle imposé, limitant la liberté des directeurs à maintenir une organisation efficiente et adaptée, comme mentionné dans les alertes de la CGT. Le regroupement inter maisons de la Région pour la DAPA soulève la difficulté de créer du collectif pour des agents arrivés récemment et complexifie le fonctionnement au quotidien. Des agents récemment transférés expriment leur volonté de réintégrer l'État, y trouvant plus de sens.

Les conséquences sur les conditions de travail sont palpables : par exemple, la DRH ne pourra pas maintenir un niveau de service qu'il est difficile de qualifier à ce jour de sur qualité dans des conditions optimales pour les agents de la DRH. Les inquiétudes portent principalement sur la gestion au quotidien, les dossiers de retraites, les frais de déplacement, etc s'amplifient.
Avec cette présentation à perspective 2027 ou dès 2025 pour certaines unités, la gestion des fins de dossiers ou d'équipes amputées de façon anticipée du fait de mobilités rapides pour éviter de vivre un déclin d'activité programmé interrogent aussi.

Selon le comptage que nous avons tenté de réaliser, ce sont 20 postes susceptibles d'être vacants pour départs en retraite qui ne seront pas remplacés.
Les agents en intérim avec des missions temporaires internes pourront être maintenus pendant un maximum de 18 mois. La rapidité de la mise à disposition à la MAT (sous un mois après l'information de l'agent qui reste à définir administrativement parlant) est une source d'anxiété.

L'évocation récurrente de l'intelligence artificielle suscite des interrogations. Elle ne doit pas être le prétexte à des suppressions de postes. Si elle représente un progrès social, elle devrait plutôt libérer du temps pour de nouvelles activités, non pas vider les postes de leur sens.

La suppression de postes sans diminution équivalente d'activité interroge sur la proportionnalité des décisions prises. Cela met en péril la qualité du service public.

La CGT dénonce les sommes importantes investies dans la réorganisation des services sans amélioration des conditions de travail :

- Juin 2023 : 250 000 € pour la feuille de route.
- Avril 2025 : 300 000 € pour de nouveaux marchés d'accompagnement.
- 60 000 € pour le coaching des DGA.

Ces investissements ne servent ni à redonner du sens, ni à répondre au mal-être des agents.

Les lycées sont sortis du dialogue depuis décembre. Pourtant, tout changement d'organigramme et surtout de composition d'équipe et ou suppression de fonctions doit faire l'objet d'un passage au CST. Parfois l'externalisation de missions (linge, espaces verts) en découle sans que cela soit présenté au CST pour avis. La pratique de gel ou de redéploiement des postes entre établissements nécessite transparence et information. Ce jour, un organigramme est présenté pour regrouper les agents du lycée agricole Luçon Pétré en une équipe entretien ménager accueil et maintenance de 12 agents, sans diminution de dotation globale.

La stratégie RH semble en décalage avec l'image que la collectivité veut donner, je cite :
Afin d'assurer un service public performant, nous devons bâtir des équipes engagées professionnellement, unies par des valeurs et un projet collectif. L'idée étant de favoriser la créativité, l'initiative et les talents individuels pour qu'ils soient reconnus, valorisés et accompagnés tout au long de la vie professionnelle.

La CGT exprime son profond désaccord avec vous face :

- au déni du mal-être des agents,
- au refus de la prise en compte de la perte de sens généralisée,
- à l'aveuglement face à la démotivation croissante des agents.

Avec toutes ces éléments, vous portez la responsabilité de ne pas rendre la collectivité attractive pour des années.
Pour vous, les élus régionaux, sachez que à la suite de ces suppressions, vous ne pourrez plus comptez sur le même niveau de réponse et d'expertise.
Les agents méritent une parole claire, des actes cohérents et le respect des engagements.

QUASI 90 POSTES EN MOINS SI NOS COMPTES SONT BONS !

Et des démarches en cours dans au moins 3 directions (DEI, DPT, DPE)
Quid de la présentation des déménagements cibles liés à tout cela ?

- Direction des Ressources Humaines (DRH), **-20 postes CGT CONTRE**
- Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées (DAJA), **-3 postes ! report sur les services de charges CGT CONTRE**
- Direction de l'Administration Générale (DAG), **-2 postes Numérisation dématérialisation sans mesure d'impact sur les agents CGT CONTRE**
- Direction de la Transformation Numérique (DTN), **0** postes **réactivation poste adjoint au directeur + ambition de mise en place d'une assistance utilisateurs positive mais sans garantie sur les 3 postes CGT CONTRE**
- Direction Transition Energétique et Environnement (DTEE), **-27 postes CGT CONTRE**
- Direction Marketing et Ferroviaire (DMF), ajustement **+1 poste** pour liaison île d'Yeu **Cible 2026 mais pour la CGT l'impact de la mise en concurrence = besoin de ressources n'y a-t-il pas des équipes à renforcer ? CGT CONTRE**
- Direction de la Culture, Sport et Associations (DCSA), **-16 postes CGT CONTRE**
- Direction de l'Education (DE), **-4 postes CGT CONTRE**
- Direction Orientation, Animation Territoriale et Insertion Professionnelle (DOATIP), **pas fourni vers où vont certaines unités. Absence des organigramme DGA ou MDLR 49 en transitoire pour certains agents du 44 -11 CGT CONTRE**
- Direction Agricultures, Pêche et Agroalimentaire (DAPA), **-4 postes CGT CONTRE**
- Direction Enseignement Supérieur et Recherche (DESR), **-2 postes CGT CONTRE**
- Lycée Luçon Pétré en Vendée. **CGT POUR**

AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS

La CGT souhaite intervenir sur trois points : la promotion interne, les suppressions de postes, et les recrutements.
Sur la promotion interne, la remarque formulée en réunion préparatoire a été prise en compte, et un rendez-vous est programmé le 23 juin pour approfondir le sujet. Si le plafond autorisé est atteint, la CGT reste vigilante sur les critères de sélection et sur les réelles perspectives d'évolution pour les agents.

Concernant les suppressions de postes,
Aujourd'hui, 10 nouvelles suppressions réparties comme suit :

- 2 postes à la **DCSA**,
- 5 à la **DRH**,
- 1 à la **Maison de Région 53**,
- 1 à la **Direction Transition écologique et Environnement**,
- et 1 à la **DGA Défi Économique Emploi**.

Depuis le début de l'année, **18 suppressions** ont été activées au tableau des emplois.

Sur les recrutements
40 recrutements sont proposés. Toutefois, la CGT constate que la moitié de ces recrutements s'accompagnent d'un **abaissement de catégorie**, ce qui interroge sur la qualité de l'emploi proposé. Le **changement de filière** moins important est néanmoins à noter.

La CGT tient à exprimer clairement son opposition à ces suppressions, qui participent à la dégradation des conditions de travail et à la fragilisation des services.

La CGT a voté **CONTRE**.

À la suite du vote contre de tous les représentants du personnel, la Région doit convoquer un nouveau CST ce sera le 18 juin la veille du Conseil Régional

FIN DU MODE DE GESTION POUR L'EXPLOITATION DES TRANSPORTS MARITIMES REGULIERS PUBLICS DE PERSONNES ET DE BIENS POUR LA DESSERTE DE L'ILE D'YEU

La CGT tient à rappeler que **92 agents sont directement concernés** par ce projet. Ce chiffre est significatif et justifie à lui seul un débat de fond sur les conséquences humaines et organisationnelles de cette évolution. Il est indispensable que les personnels soient pleinement informés, associés et protégés tout au long de ce processus.la présentation de l'organigramme avec les métiers auraient été un plus.

La CGT constate que le choix d'une **SPL (Société Publique Locale)** est préférable à celui d'une **DSP (Délégation de Service Public)**. Une SPL, bien qu'elle dispose d'une autonomie juridique, reste une structure détenue exclusivement par des collectivités publiques, ce qui permet une meilleure maîtrise du service public par les élus. Cela constitue un moindre mal comparé à une DSP, qui confie l'exploitation du service à une entreprise privée, avec les risques bien connus de dérives sur la qualité du service, le coût pour l'usager, et les conditions de travail.

Cependant, la CGT rappelle que la SPL n'est pas une régie. Or, pour la CGT, **la régie constitue le mode de gestion le plus conforme à l'intérêt général**, en garantissant une gestion publique directe, sans intermédiaire, transparente et au service des usagers comme des personnels.

La CGT déplore qu'à ce stade, **aucun montant prévisionnel clair n'ait été communiqué**. Cette absence d'éléments budgétaires concrets empêche toute évaluation sérieuse de la viabilité du projet. La CGT s'interroge également sur l'intention **de recours à la sous-traitance privée**, qui risque d'affaiblir la maîtrise publique du service et de créer des inégalités dans les conditions de travail.

Les références aux **exigences RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises)** ne sont pas évoquées. Pour la CGT, la RSE ne peut pas être un simple affichage : elle doit se traduire par des engagements concrets, mesurables, et respectueux des droits sociaux et environnementaux.

La CGT alerte également sur l'impact que ce changement aura sur les services internes, notamment pour le suivi, la coordination et la gestion financière. La structuration façon "Région" implique des coûts de fonctionnement supplémentaires.

La CGT estime que les **engagements listés dans l'annexe** présentée au CSE de la régie départementale qui l'a approuvée présentent de nombreux points qui devront être tenus par la Région.

La CGT **ABSTENTION**

EVOLUTION DE L'ORGANISATION DE L'ASSISTANCE TECHNIQUE INFORMATIQUE DANS LES LYCEES

La CGT rappelle que l'assistance informatique telle que présentée depuis plusieurs réunions ne concerne pas les lycées agricoles publics.

La CGT insiste sur la nécessité d'une **phase expérimentale** encadrée par une **évaluation réelle** avant toute généralisation de la nouvelle organisation.
Il est essentiel que cette expérimentation prenne en compte **plusieurs dimensions**, tant humaines que techniques, et qu'elle soit menée de manière transparente.
Nous saluons le fait que certaines de nos **remarques sur la lisibilité du tableau RIFSEEP**, faites-en préparation pour une meilleure compréhension et cohérence d'ensemble, aient été **transposées**.
L'évolution des fonctions doit s'accompagner d'une **juste reconnaissance de la technicité** :

- **Technicien Informatique de Proximité (TIP)** : technicité spécialisée (cadre B)
- **Technicien Informatique de Secteur (TIS)** : technicité experte (cadre B)

La CGT demande que les NBI réglementaires spécifiques doivent être attribuées :

- Pour les **TIP** sur plusieurs établissements et **TIS**, attribution de la **bonification 29° – ouvrier d'équipe mobile**, en fonction dans au moins un établissement public local d'enseignement (10 points).
- Pour les **RNS (Responsables numériques de secteur)**, attribution de la **bonification 30° – responsable d'équipe mobile**, dans les mêmes conditions (25 points).

Concernant les **emplois du temps**, il est nécessaire de définir clairement les **modalités d'usage des véhicules** et les conditions de **contrôle des heures supplémentaires**.

Une **vigilance particulière sur le temps de récupération** est également demandée.

Sur le **temps de travail**, il est impératif de :

- Garantir un **accès au télétravail** en phase expérimentale pour les **TIS**, et d'envisager une extension ultérieure aux **TIP**, selon les résultats de l'évaluation.
- **Appliquer le Compte Épargne Temps (CET)** en version **agent**, et non selon le **règlement restrictif des lycées**.

La question de la **formation** est centrale. Il faut préciser :

- La **capacité réelle d'accueil (nombre de places)** au-delà des annonces faites.
- L'accès à une **information statutaire** claire, notamment sur le **règlement intérieur** et les droits liés au statut régional, pour l'ensemble des agents (TIS, TIP, RNS).

Une **sensibilisation spécifique des RNS** est demandée **dès le début de l'expérimentation**, pour que ces éléments soient **intégrés dans les critères d'évaluation** dès le départ.

Il est indispensable de mener une **prévention spécifique**, avec une **mise à jour du Document Unique (DU)** pour chaque poste et chaque situation dans le nouveau cadre organisationnel.

La CGT revendique l'extension de la NBI réglementaire pour les agents titulaires de plus en plus mobilisés dans x établissements et parfois tel qu'indiqué dans la fiche de poste lors du recrutement. Idem pour les agents volants.

La CGT demande un groupe de travail pour un mise à plat et une identification égalitaire de l'attribution de la NBI y compris dans la fiche de poste !

Les frais engagés doivent également être remboursés dans des délais courts.

La CGT **ABSTENTION**

EVOLUTION DU REGLEMENT INTERIEUR DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLE AUX AGENTS DU SIEGE ET DES MAISONS DE LA REGION.

La CGT insiste pour que cette démarche d'adaptation ne se limite pas à un simple toilettage formel fondé sur le rattachement massif au Maisons de Région (167 agents) et la nouvelle conception de l'assistance informatique dans les lycées. Cela doit garantir d'assurer une application égalitaire et adaptée des règles, au bénéfice de tous les agents.

Par ailleurs, il est important d'évoquer les futures notes sur les emplois du temps dans les lycées. **La CGT rappelle l'impossibilité, telle qu'elle est envisagée jusqu'à présent, de reporter les jours travaillés au-delà des 1593 heures annuelles sur le cycle suivant**. Cette situation a été récemment confirmée par une décision du Conseil d'État (décision/2024-02-26/453669) qui souligne la nécessité de respecter ce cadre légal. Il est donc primordial que ces ajustements soient intégrés de manière cohérente dans la réglementation interne dans la prochaine communication imminente.

En outre, la CGT regrette que le règlement relatif au Compte Épargne Temps (CET) pour les personnels des lycées et du siège ne soit pas encore intégré à ce toilettage. Ce document est pourtant central pour la gestion des temps de travail et des droits des agents, notamment en matière de gestion du temps et des congés. Sa mise à jour est indispensable pour garantir l'équité et la transparence dans la gestion des ressources humaines. **La possibilité d'utiliser son CET sur le temps scolaire doit faire l'objet d'une nouvelle négociation afin de permettre aux agents d'alléger leur temps de travail et donc l'usure professionnel. C'est possible dans les services cela doit l'être dans les lycées. Les congés sont un droit acquis dont les agents doivent pouvoir bénéficier**.

De plus, **la mesure scélérate appliquée depuis le 1er mars pour congé ordinaire qui couple désormais jour de carence et baisse de 10% conduit déjà à des difficultés sociales majeures. Que faites-vous de ces économies ?**

Enfin, comme cela a été souligné en réunion préparatoire, les documents d'autorisations d'absences spéciales doivent être actualisés, notamment concernant la réserve militaire, avec une reconnaissance claire de 5 jours supplémentaires au-delà du strict cadre légal. Cette extension dépasse la simple obligation et traduit une volonté de l'employeur. La CGT regrette que cela ne soit pas équivalent sur d'autres demandes comme des jours d'absences spéciales sur justificatif médical pour endométriose par exemple.

La CGT a voté **POUR**

Tous les comptes-rendus validés du CST et de la F3CST sont disponibles dans Patio :
L'offre RH ➡ Instances du dialogue social ➔ Les instances collectives (CST, F3SCT) *aller en bas de page*