



## AJUSTEMENT D'ORGANISATION (POUR AVIS)

Ce rapport présente des changements organisationnels majeurs pour quatre directions de notre collectivité. Oui, nous reconnaissons la nécessité de s'adapter aux enjeux actuels, mais nous ne pouvons pas fermer les yeux sur les inquiétudes et les risques que ces réorganisations font peser sur les agents.

Des changements imposés, sans garanties suffisantes

Les ajustements proposés – fusions de services, créations de postes, réorganisations – sont présentés comme une évolution naturelle. Mais où sont les réponses aux questions cruciales ?

- Quelles garanties avons-nous que ces changements ne se traduiront pas par une charge de travail accrue, notamment pour les agents des services fusionnés ?
- Pourquoi persisté sur la généralisation du binôme chef de service + adjoint et suppression des pôles alors que la DRH est une illustration criante de l'échec de ce modèle ?
- Comment éviter la perte de NBI pour certains agents ?
- Certains agents se voient leur fin d'activité d'ici 2027 ou pourraient se retrouver en mobilité forcée et d'ici là perdre leurs repères professionnels ?
- Où est la preuve que les moyens humains et matériels suivront ? La création de nouvelles fonctions ne doit pas se faire au détriment des missions existantes ou des conditions de travail.

Pour la CGT, la concertation est insuffisante et des zones d'ombre persistent.

Des ateliers et des temps d'échange ont eu lieu, mais beaucoup d'agents ont le sentiment d'être écoutés sans être entendus.

La région des Pays de la Loire se targue d'être innovante et proactive. Montrez que cela s'applique aussi à la gestion sociale et au dialogue avec les agents !

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE POUR TOUTES LES DIRECTIONS (DEI, DFCP& DATE) CAR LA DIMENSION IMPACTS POUR LES AGENTS DANS LEUR QUOTIDIEN EST ABSENTE ET ACTER DES SUPPRESSIONS DE POSTES À HORIZON 2027 DEMEURE UN PROBLÈME**

## DEMATERIALISATION DU DOSSIER INDIVIDUEL AGENT (POUR AVIS)

La CGT est toujours dans l'attente d'un courrier envoyé aux proviseurs et secrétaires généraux pour la destruction des dossiers papier dans les lycées. Pratique illégale.

La dématérialisation des dossiers individuels est présentée comme une simplification, mais elle pose la question des agents n'ayant pas la même aisance avec le numérique.

Le calendrier prévoit une mise en production dès mai 2026, alors que la numérisation ne débutera qu'en octobre 2025. Est-ce réaliste ? Quels sont les plans de secours en cas de retard ?

La CGT exige un plan de formation obligatoire pour tous les agents, avec des sessions adaptées aux moins familiarisés avec le numérique.

Le rapport ne précise à aucun moment le coût de ce projet. [200 000 €]

Une nouvelle fois les impacts de la dématérialisation sur la santé des agents et les mesures d'ergonomie des postes ne font l'objet d'aucune mention.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**

## CHÈQUES VACANCES, POSSIBILITÉ DE DÉMATÉRIALISATION (POUR INFORMATION)

Seuls 50 000 prestataires acceptent les chèques dématérialisés sur 130 000.

Une mesure qui aurait pu pénaliser les agents ne disposant pas ou ne maîtrisant des outils numériques.

Pour cela, la CGT appuie sur l'importance du maintien du choix entre chèques papier et dématérialisés, sans pression vers le numérique. L'expérience du coffre-fort doit servir de leçon.

Une évaluation des pratiques devra être réalisée avant d'aller plus loin dans la dématérialisation.



## ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : PRÉSENTATION DE L'INDEX RÉGLEMENTAIRE (POUR INFORMATION)

La baisse de la note à 73/100 doit être une interrogation pour notre collectivité. [en 2023 80/100]

La seule explication donnée : le recul sur l'avancement de grade indépendant de la volonté de la collectivité. Mais en réalité les autres éléments de calcul auraient pu progresser.

Les résultats seront publiés sur le site de la Région en bas de la page budget.

La CGT attend le plan d'action sur 3 ans annoncé pour fin novembre pour juste atteindre les 75 points mais pas de retrouver à minima la note de 2023, ambition calquée sur l'obligation légale, avec des objectifs chiffrés et des échéances précises.

La CGT rappelle que les femmes restent sous-représentées dans les postes d'encadrement supérieur, les mieux rémunérés. Il y a quelques années la Région versait des pénalités pour cela.

Les écarts de salaire entre hommes et femmes persistent.

Enfin, la CGT dénonce les modalités de calcul avec un « seuil de tolérance » de 5 % pour les écarts de rémunération et de 2 % pour les coefficients. Par exemple, un écart réel de 10 % entre hommes et femmes cadres n'est comptabilisé qu'à 5 %, ce qui masque les inégalités réelles.

## ACTUALISATION DU BARÈME DE DOTATION DANS LES EPLE (POUR INFORMATION)

### REFUS DE PRÉSENTER LE RAPPORT POUR AVIS DE LA PART DE NOTRE EMPLOYEUR

Ce rapport sur l'actualisation du barème des postes en EPLE est une reconnaissance implicite des dysfonctionnements que la CGT mentionne régulièrement dans cette instance : surfaces non prises en compte, vraies fausses externalisations, sous-dotations chroniques, inégalités criantes entre établissements, et charges de travail insupportables pour les agents. Mais les propositions présentées aujourd'hui restent insuffisantes pour répondre aux réalités du terrain. Nous ne pouvons pas nous contenter de redéploiements cosmétiques. Il est temps d'agir concrètement pour la dignité et l'efficacité du service public !

Les agents attendent depuis des années une révision de ce barème, alors que les tensions s'aggravent (surcharge, turnover, absentéisme).

La « professionnalisation » de la restauration ou la clarification des missions ne doivent pas servir de prétexte pour supprimer des postes ou augmenter la charge des agents d'entretien polyvalents.

En effet, depuis des années la CGT vous alerte sur la dérive qui consiste à mettre des activités de plus en plus variées dans la dimension Polyvalence sans aucune reconnaissance financière. Ah si + 2€ mais qui en fait n'était que le maintien du montant de l'indemnité travaux insalubre.

L'externalisation du linge, espaces verts n'a jamais fait l'objet d'un avis avec un budget et une directive claire. Bien évidemment la CGT vous a demandé que l'avis du CST soit recueilli depuis l'expérimentation en 2014 ! Rien la collectivité s'affranchit de cette obligation et fait porter des activités sur des agents sans que la rémunération suive. La CGT exige que ces missions restent internalisées ou le redeviennent, avec les moyens humains nécessaires.

La CGT se satisfait des normes revues à la hausse (Entretien ménager, Espaces gris, Restauration) ou la prise en compte réelle des spécificités (Bâtiments éclatés Vétusté et contraintes techniques pyramide des âges...) mais il manque un élément central les référentiels de services garantis (restauration maintenance entretien et accueil) pour apprécier l'adéquation et l'ambition de qualité de services par rapport aux moyens alloués et des tests sur une année dans 10 lycées type pour vérifier que les données de calcul sont bien le reflet de la réalité et de la faisabilité.

Par ailleurs, la CGT exige :

- un plan de création de postes pour combler les manques. En effet, avec deux ans de travail supplémentaires pour les agents, redéployer des ETP existants tout en créant de nouvelles fonctions ne résoudra pas les sous-effectifs structurels et contribuera à l'usure professionnelle sans solutions de reclassement.
- un droit de regard des représentants du personnel sur les redéploiements, avec des critères transparents et négociés (taux d'absentéisme, turnover, charge de travail) et un passage systématique en CST tableau des emplois.
- une transparence totale : Publication des dotations théoriques et réelles par établissement, avec les écarts en % et en ETP et Enquêtes régulières sur la charge de travail et les conditions d'exercice.
- une revalorisation des métiers ayant échappé à la dernière revalorisation du régime indemnitaire des fonctions.

Ce rapport implique des modifications substantielles des fiches de postes, activités, externalisation et organisations du travail dans tous les lycées. Cela implique un avis du CST et la présentation de tous les organigrammes avec les ETP déclinés par branche et fonctions, une simple information ne peut pas vous autoriser à communiquer et déployer ce barème théorique et s'affranchir de présenter les modifications profondes de l'organisation du travail et des fiches de postes.



## PIXEL - CADRAGE DU RÉSEAU DES AMBASSADEURS (POUR AVIS)

Les ambassadeurs du numérique joueront un rôle clé, mais comment garantirez-vous que tous les lycées, y compris les plus petits ou éloignés, bénéficieront d'un ambassadeur ?

La CGT a noté le retour d'expérience annoncé pour fin juin 2025.

Cependant, la CGT réitère ses remarques sur les freins à lever :

- Il est illusoire de croire qu'un agent d'entretien ou de maintenance puisse faire usage d'un PC dans une salle de classe. En effet, l'usage du numérique sur le temps de travail pour les agents régionaux des lycées n'est pas intégré dans les établissements.
- La question du matériel Pc scanner caméra micro ... toujours en attente
- Un espace de confidentialité systématique écarté

Il apparaît également nécessaire comme cela a été constaté pour les assistants de prévention, que cette fonction d'ambassadeur du numérique ne soit pas systématiquement attribuée aux encadrants.

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION.**

## AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS (POUR AVIS)

Parmi les 8 suppressions de poste, un poste de médecin du travail, dans le contexte de la collectivité il fallait oser.

Transformation pour recrutement : 18 abaissement de catégorie sur 40 ( 45%).

Promotion interne : ces suppressions de 16 postes ( 5 attachés, 4 ingénieurs et 7 agents de maîtrise), suite à la publication des listes de promus, mettent en lumière la non-utilisation des possibilités de promotion interne possibles.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE, EN RAISON DE LA SUPPRESSION DE POSTES ET LA NON UTILISATION DE TOUTES LES POSSIBILITÉS DE PROMOTIONS.**

## CHARTRE DES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES, ET CHARTE DROITE D'ALERTE (POUR AVIS)

La CGT a pris connaissance du dispositif de signalement des dysfonctionnements au sein de notre administration. Nous saluons l'intention visant à renforcer la transparence et l'intégrité de notre institution. Cependant, après analyse, la CGT souhaite partager avec vous quelques constats et pistes d'amélioration pour garantir que ce dispositif réponde pleinement aux attentes des agents et aux enjeux de déontologie.

La CGT constate que le projet ne précise pas suffisamment les mesures concrètes pour protéger les agents contre d'éventuelles représailles.

Piste d'amélioration :

Prévoir un mécanisme de protection renforcé, incluant un suivi systématique des situations des agents après un signalement.

Clarifier les modalités d'anonymisation des signalements pour rassurer les agents.

Le projet mentionne une campagne d'information, mais une formation nous semble indispensable. Une simple communication ne suffit pas à garantir une bonne compréhension des procédures et des enjeux.

Le projet souligne l'importance de la neutralité des enquêteurs, mais il serait utile de préciser comment cette impartialité sera garantie en pratique. Par exemple, comment éviter les conflits d'intérêts ou les biais liés à la proximité hiérarchique ou au passé professionnel dans l'organisation ?

Le fait que le déclenchement d'une enquête dépende de la Présidente du Conseil régional introduit un risque de subjectivité. Il serait judicieux de prévoir un comité plus collégial pour évaluer les signalements, afin de limiter les biais politiques ou hiérarchiques.

Pour la CGT, il faut définir des critères objectifs et publics pour justifier les décisions.

Le projet ne précise pas si les agents recevront un retour systématique sur l'issue de leur signalement ou d'une enquête. Or, l'absence de réponse peut nuire à la confiance dans le dispositif et porter préjudice aux agents.

Ainsi la CGT souhaite que soit inscrite une garantie d'un retour écrit aux agents, même en l'absence de suite.

Pour la CGT, le fait de publier un bilan annuel anonymisé des signalements et de leur traitement donnerait confiance aux agents vis à vis de ce dispositif.

Les délais actuels pour les enquêtes ne sont pas précisés. Pour la CGT, des procédures trop longues peuvent être préjudiciables aux agents et à l'administration.

Ainsi la CGT demande que soit fixé un délai maximal pour les enquêtes (par exemple, 3 mois).

L'adresse mail "alerte.ethique@paysdelaloire.fr" n'est pas intuitive. LA CGT renouvelle la demande d'une adresse plus claire (« alerte@paysdelaloire.fr » ou « signalement@paysdelaloire.fr ») faciliterait son utilisation.

La CGT est convaincue que ce dispositif, s'il est enrichi des remarques émises, peut être un outil précieux pour notre administration, à condition qu'il soit protecteur, transparent et efficace. Dans le cas contraire le signalement externe sera encouragé.

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION.**



## **RAPPORT RÉFÉRENT LAÏCITÉ (POUR AVIS).**

Pour la CGT, le rapport du référent laïcité doit être rendu public :

- Pourquoi se contenter d'une transmission au CST et au préfet ? Les agents ont le droit de savoir comment les principes de la laïcité sont appliqués dans leur collectivité. Cela présente pour la CGT un élément pédagogique.
- Que faites-vous concrètement pour corriger les manquements identifiés ?

La CGT exige une publication du rapport, avec un plan d'action clair pour corriger les manquements.

La CGT attend le programme de la journée du 9 décembre, journée qui célèbre la promulgation de la loi du 9 décembre 1905, sur la séparation de l'Église et de l'État. Cette journée contribue à rappeler les principes de laïcité et la formation sur la laïcité doit être poursuivie pour tous les agents.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR.**

