

# COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 20 NOVEMBRE 2025

Interventions de vos élus CGT



## RAPPORT SOCIAL UNIQUE DONNÉES 2024 (EX BILAN SOCIAL)

Le 3 juillet dernier, la CGT, pour respecter l'engagement de Laurent Dejoie le 15 10 2024 « On dégage d'un commun accord avant la réunion 2 ou 3 sujets sur lesquels on peut confronter des points de vue », a donc donné 3 thèmes sur l'année 2024 pour débattre et construire l'agenda du dialogue social 1er semestre 2026:

- Rémunérations
- Usure professionnelle
- Protection Sociale Complémentaire et Santé

Le 10 juillet, LA CGT demandait des tableaux précis sur ces mêmes thèmes. Des échanges ont eu lieu avec les services des demandes ont été émises pour préparer sur les thèmes retenus pas de présentation des éléments et découverte le 06 novembre dernier, lors de l'envoi des dossiers, des sujets retenus de façon unilatérale : pyramide des âges et Protection sociale complémentaire

### LA RÉMUNÉRATION EST LE SUJET MAJEUR

Masse salariale Demande une évolution des différentes composantes de la masse salariale depuis au moins 5 ans + salaire médian par catégorie, statut, siège EPLE, sexué et tranches d'âge ; peut servir également pour le sujet égalité salariale Femmes Hommes.

- Plus de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) alors que 10% des agents en bénéficiaient en 2023
- Un point d'indice qui décroche face l'augmentation généralisée du coût de la vie soit 20 % de perte de pouvoir d'achat. La valeur du point devrait être à quasi 6€ et non pas à 4,92 €
- 1 jour de carence et 10% de perte de salaire dès le second jour depuis le 1er mars 2025 et la commission du Sénat s'active ces jours-ci pour en envisager 3
- Aucune modification du RIFSEEP pour la grande majorité des agents depuis 2018 2019 Et dans le rapport d'orientation budgétaire 2026 vous remettez 300 000 € pour le CIA
- Plus de 10 ans de rémunération de base au smic en catégorie C, des grilles indiciaires écrasées
- Des inégalités de rémunérations entre femmes et hommes
- Une précarité de l'emploi plus forte pour les femmes que les hommes....

**La CGT le répète mais il y a grande urgence à avoir des négociations sur la rémunération et la carrière de tous les agents.**

Selon les chiffres clés de la direction générale de l'administration publique, dans une édition 2025 des chiffres clés, de 2011 à 2023 le salaire mensuel moyen à augmenter de 6€ dans la FPT contre + 105€ dans le secteur privé et demeure à 500€ de moins que celui du secteur privé

12% de contractuels en 2024 - si l'on considère les synthèses fournies pour 2023 et 2024 les contractuels ont une rémunération moyenne qui, toutes catégories confondues, augmente considérablement en 1 an avec, par exemple, en catégorie C administratif et technique des contractuels qui sont en moyenne au-dessus des titulaires !

### VOUS AVEZ RETENU PYRAMIDES DES ÂGES LA CGT DEMANDAIT USURE PROFESSIONNELLE

Les demandes de tableaux par la CGT, alternative à la mise à disposition de la base de données sociales, ont partiellement donné lieu à la présentation de données comme page 23. L'objectif de nos demandes était de bénéficier d'éléments conduisant à un niveau de détail suffisant pour cibler un plan d'action dans le cadre du débat en CST puis dans le cadre de revisite et l'évaluation des lignes directrices de gestion dans la première partie. Par ailleurs un groupe de travail a été lancé sur ce sujet en juin dernier sans que nous disposions à ce jour des suites ni du relevé des échanges.

Malgré cela, la CGT attire votre attention sur le vieillissement des agents et la part croissante des 59 ans et plus. La réforme des retraites et l'âge légal étant la source il faut désormais réfléchir à comment considérer cet état de fait.

- Inaptitudes + 70%
- Mise en disponibilité d'office +107 %

### Que comptez-vous faire ?

La problématique de l'allongement de la vie au travail en bonne santé est un véritable sujet à prendre en compte de façon urgente. La classe d'âge 50 54 ans est la plus fortement touchée par l'absentéisme relatif aux accidents de travail et par des maladies professionnelles en forte hausse. Idem pour les congés longue maladie et longue durée. Ceci concerne des agents qui ont a minima théoriquement encore 10 ans d'activité professionnelle pour espérer bénéficier d'une pension peu élevée, même à taux plein.

À noter qu'en 2024 : 23 agents ont plus de 65 ans et 400 entre 60 et 65 ans.

La demande de la CGT en date du 10 juillet dernier visait à regrouper les informations du RSU pour un zoom sur les maladies professionnelles, Congé pour invalidité temporaire imputable au service, etc



Dans le RSU nous avons constaté pour la seule année 2024 :

- Période de préparation au reclassement 7 demandes + 3 refusées et 4 acceptée,
- Reclassements effectifs 0,
- Mise en retraite pour invalidité 11.
- 17 inaptitudes définitives
- 79 mises en disponibilités d'office.
- Il serait intéressant de considérer également le taux de temps partiels après 50 ans par fonctions qui est une solution pour supporter le travail.

L'objectif de la CGT est que l'employeur présente enfin un plan d'action et des mesures concrètes pour négociation sur ce sujet majeur.

### PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE & SANTÉ

Dans le rapport d'orientation budgétaire 2026 vous indiquez pour 2025 MÉCANISME DE SUBROGATION ÉCONOMIE DE 0.67 M€

En 2025 1 800 agents, soit 44%, sans RI au bout de 30 jours pour rappel en moyenne 22% de la rémunération. Pour la CGT ce n'est pas par goût du risque mais peut être un manque d'information car auparavant c'est la Région qui assumait le paiement.

### Analyse période 2013 2024

Le taux adhésion sur cette période était de 63% pour la prévoyance pour un montant de participation moyen mensuel par agent de 28€. 56% de maintien du RI option 3 ne peut pas être satisfaisant pour un employeur !

Côté santé depuis 2013 la participation Région est de 11€ par mois avec un taux de sollicitation de 29% des agents. La CGT est en attente des démarches engagées par la Région sur le volet Santé dans le cadre du dialogue social et le plus en amont possible.

Par ailleurs, la CGT demande la stricte application du protocole tout particulièrement sur l'article 2 en cas de retours en activité après arrêt long.

Pour la CGT il y a confusion avec le bilan annuel prévu à l'article 7 du protocole signé en novembre 2024, permettant une analyse et évaluation du contrat Collecteam et l'application du protocole à travers une lisibilité des coûts, difficultés Region / agents et prestataire et la mise en place de la subrogation.

Pour débattre il faut de la matière exploitable. La Méthode est essentielle au bon déroulé du dialogue social. Le recours à la CADA n'est pas un souhait ni un plaisir mais vous allez nous y contraindre.

La réponse aux mails, le partage et la confrontation des analyses dans l'intérêt des agents est aussi un élément de dialogue.

Le baromètre annuel du bien-être au travail dans les collectivités locales, mené par la MNT et La Gazette des communes, vient de paraître. Les territoriaux restent attachés à leur mission de service public, mais leur bien-être au travail se dégrade. Stress accru, pression hiérarchique et manque de reconnaissance pèsent sur leur quotidien, impactant leur santé.

**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 !**

La CGT espère un réel débat ce jour et une prise en compte négociée dans le calendrier du dialogue social dès début 2026.

➡ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION L'AVIS NE PORTE QUE SUR LES DONNÉES PAS SUR LA QUALITÉ DU "DÉBAT".**

### DÉVELOPPEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Lors de la session du conseil régional du 16 octobre un des rapports était voté pour le « déploiement auprès des agents [de la Région] d'une IA générative avec une entreprise locale. Six cas d'usages viennent équiper les agents pour les accompagner dans leur quotidien ».

**Depuis plus d'un an la CGT souhaite que soit travaillée la dimension impact sur les organisations du travail, les recrutements et la santé des agents.**

Suite au tract FO CFDT CGT distribué aux élus lors du Consil régional du 16 10 2025

Constance Nebbula, vice-présidente du Conseil régional en charge du Numérique et de l'Intelligence artificielle, s'est exprimée en affirmant « *co-construction, collaboration avec les organismes syndicaux* », la CGT, organisation syndicale, dément ces propos car ce n'est pas ce qui est recherché et Mme Nebbula n'a jamais été présente dans les réunions d'information technique qui se sont tenues.



Pourtant, le 10 juillet Mme Nebbula présentait ainsi l'expérience IA en Pays de la Loire dans un support d'intervention lors d'assises

02

l'impact de l'IA sur l'organisation du travail, les qualifications et la qualité de vie au travail est déjà visible, et pourrait être encore plus significatif à moyen terme

03

il faut donc expérimenter et mutualiser, sensibiliser et débattre, et anticiper la transition

En précisant que "l'IA est un objet politique"

<https://www.youtube.com/watch?v=ChnOfRw8pUM>

Le 21 octobre Mme Nebbula est invitée de RCF Anjou, extraits

**Journaliste** : "alors justement si on rentre dans le concret ce que vous avez des exemples à nous donner sur les solutions qui voilà peuvent être activées tout de suite ?"

**Réponse de Mme Nebbula** : "la région est aussi le premier client entre guillemets en tout cas le premier testeur de solution d'intelligence artificielle en interne dans son propre fonctionnement dans son administration pour ses agents" "on a travaillé avec Swift Task plusieurs agents conversationnels" "et de travailler avec les agents de de la collectivité quels sont leurs besoins au quotidien dans leur métier de d'outils qui sont disponibles depuis mi-juin en interne."

**Journaliste** "on sait que le Conseil régional cherche à faire des économies en tout cas cherche à limiter ses dépenses de de fonctionnement, ça peut être un outil justement ? est-ce que l'intelligence artificielle peut remplacer des salariés du Conseil régional ?"

**Réponse de Mme Nebbula** : "je ne dirais pas que c'est l'objectif premier ce serait erroné je dirais plutôt que l'objectif va être à la fois l'efficacité du service public pour la partie IA en interne dans la région, l'efficacité du service public, performance, efficience et puis aussi finalement évolution des métiers, nouvelle compétence, évolution du métier des agents quel que soit le niveau hiérarchique", "l'objectif ça va être in fine d'avoir plutôt du temps nouveau dégagé pour d'autres tâches. Je prends un exemple : on développe un assistant export intelligent qui permet à des entreprises primo exportatrices de trouver des solutions et des réponses je dirais simples et basiques non plus répondu par un agent ", "l'agent peut se concentrer pour du temps à plus forte valeur ajoutée en lien direct avec les entreprises pour des sujets plus complexes donc c'est plutôt une évolution managériale, une évolution du monde du travail. Ce n'est pas une évolution ce n'est pas un sujet que technologique c'est un sujet aussi managérial. "

<https://www.rcf.fr/actualite/linvite-de-rcf-anjou?episode=625071>

À travers les propos de Mme Nebbula se dessine donc un véritable projet non présenté en CST jusqu'à présent :

- **Les agents publics développent des outils au bénéfice d'une société privée**

Parallèlement,

- **Projet managérial touchant tous les agents de la collectivité**
- **Les suppressions de postes liées au déploiement de l'IA n'est pas un objectif premier mais le sujet ne semble pas clos pour autant.**

Dès le mois de mai dernier lors des réunions sur les 100 postes supprimés annoncés et le balayage des 11 organigrammes ils nous a été annoncé oralement 20 postes en moins à la DRH grâce entre autres à l'IA puis on nous annonce le projet de mise en place d'un chatbot 7J/7 24H/24 dans un groupe de travail relation DRH agents.

De plus, **des offres d'emploi mentionnent déjà l'IA dans les objectifs et activités de postes.**

- Celle du DRH relancée il y a peu

"En effet, en tant que directeur des ressources humaines, vous devrez notamment anticiper, accompagner les évolutions nécessaires des métiers des agents de la collectivité, et intégrer les enjeux liés à l'intelligence artificielle." [...] "mission de transformer sa propre direction avec un objectif de dématérialisation totale des processus, tout en répondant à un enjeu de réduction de la masse salariale."

- Celle de Chef de projet organisationnel (F/H) en cours

« Digitaliser les processus, notamment via l'intelligence artificielle »

- Ou encore celle de Chef de service adjoint (F/H) en cours

« votre intérêt pour les technologies émergentes (intelligence artificielle, automatisation, etc.) constituent de véritables atouts pour réussir dans ce poste. »

Lors du CST du 23 septembre les documents de réorganisation de la DEI et de la DATE comportait des mentions de l'IA retirées ou non après nos interrogations

la mise en œuvre des projets de transformation interne au sein de la DEI, **comme par exemple, le déploiement de l'intelligence artificielle (IA) en interne, gage d'employabilité future et en lien avec le souhait de diffuser davantage l'IA dans les entreprises régionales (cf. projet Accélérer la diffusion de l'IA),**

Accompagner la mise en œuvre au sein de la DEI des **projets stratégiques et de transformation de la Région** (amélioration de la qualité de la relation au bénéficiaire et sa structuration, **utilisation des outils numériques dont l'IA et AGrum...**).

Cette organisation cible permet de répondre aux enjeux :

- Liés aux attentes sociétales et aux usagers par le développement de la méthode projets, de la prise en compte des nouvelles relations usagers (**digitalisation, intégration de l'intelligence artificielle**, valorisation de l'action régionale, connaissance des territoires et de leurs besoins...),



Enfin dans le rapport présenté ce jour :

“Les agents sont libres d'utiliser s'ils le souhaitent”

Dans les objectifs :

- “gagner en efficacité en renforçant l'agilité organisationnelle” cela mériterait une déclinaison concrète.
- “libérer les agents des tâches complexes” pour cet objectif la CGT est très inquiète et ne peut que s'y opposer.

Dans la partie du document l'IA au service de l'humain que signifie “création de valeur ajoutée” quels sont les indicateurs ? Sur les 4 expérimentations évoquées en octobre 2024 nous attendons les évaluations régulières.

“Les agents ont un rôle actif dans l'intégration de l'IA dans les processus métiers” les agents sont-ils réellement libres de l'utiliser ou pas ? Cela ressemble plus à une préconisation de compétences à détenir pour “rester dans le game” !

Pour quand une présentation incubateur budget et ressources ? Budget global pour 2026 et suivantes ?

La CGT reconnaît que, à force de poser la question depuis 1 an, des éléments apparaissent timidement dans le document :

- “Remontée liées aux RPS qui seront identifiés au sein du document unique” mais la demande de la CGT est d'être dans le préventif et de poser des gardes fous et préciser au fur et à mesure du déploiement et retours d'expérience des expérimentations. Cela ne peut être satisfait uniquement par “contribuer à maîtriser l'équilibre bénéfices/risques” a posteriori. Nous l'avons testé sur le flexi bureau aux dépens des agents.
- La prise en compte des cadres règlementaires comme l'AI Act.
- L'exclusion de toute génération décisions automatiques par l'IA.

Il demeure un enjeu fort qui est la maîtrise des données : qualité et mise à jour pour alimenter le projet. Une activité, des compétences et des exigences sur lesquelles le rapport ne mentionne pas l'impact sur l'organisation et la charge de travail. Concernant la sécurité, la CGT avait évoqué la nécessité de présenter à cette instance le PCA en cas d'attaque ou de menace.

Pour conclure, la CGT vous invite à lire Juan Sebastián Carbonell, Un taylorisme augmenté. Critique de l'intelligence artificielle, Éditions Amsterdam, 2025

Pour l'auteur, l'IA, comme les autres processus automatiques avant elle, conduit plutôt à transformer les travailleurs en « appendices » de la machine. Contestant ainsi la thèse classique et sans cesse répétée de la neutralité des outils, il montre que le numérique et l'IA ne sont pas là pour améliorer le travail ou le rendre plus efficace, mais qu'ils visent d'abord à « organiser et contrôler le procès de travail » et les environnements professionnels.

L'IA aboutit moins à supprimer des emplois qu'à déqualifier et précariser le travail en transformant une activité créative en tâche de plus en plus pénible, consistant par exemple à corriger après coup les erreurs et approximations de la machine.

Enfin il constate un véritable fatalisme qui s'installe progressivement dans les discours et les pratiques des organisations, dans les grandes entreprises, dans l'éducation nationale, comme dans l'administration, sans qu'aucune objection ou doute ne soit permis.

➡ **VOTE DE LA CGT : CONTRE, EN RAISON DE L'ABSENCE DE RÉPONSES AUX IMPACTS POUR LES AGENTS DEPUIS OCTOBRE 2024 ET LE DEPLOIEMENT QUI CONTINUE ET S'IMPOSE À TOU.TE.S.**

## AJUSTEMENTS D'ORGANISATIONS

### DEFPA

La CGT note qu'une réponse alternative à l'absence de Maisons de Région 44 est présentée pour les ex-agents de la DOATIP en attente depuis de nombreux mois

Une réflexion avait été évoquée pour la coordination des services 44 territorialisés a-t-elle été abandonnée ?

La CGT déduit de cette présentation la suppression de 2 postes FSE à venir dans le tableau des emplois

Par ailleurs, la CGT s'inquiète de la capacité des agents à absorber la charge de travail déportée sur eux.

Passage de DTOE à DTE quelle évolution de la fiche de poste ? Changement du répertoire métiers et compétences

**VOTE DE LA CGT : CONTRE.**

### DAI

Pour la CGT ce CST n'est pas le bon tempo attendre il serait préférable d'attendre le Plan de sauvegarde de l'emploi de Solutions&Co et le transfert de personnel annoncée dans le rapport sur le tableau des emplois

**VOTE DE LA CGT : ABSTENTION.**

### MDR 72 53 Maintenance lycée

Poste de conseiller maintenance auprès des lycées récent qui nécessite un lien fort avec la DPI avant d'être territorialisé auprès du directeur de la maison de région

**VOTE DE LA CGT : ABSTENTION.**

### DMF

Et la Société Publique. Locale (SPL) « Régions Grand Ouest ferroviaire » votée le 1- octobre sans avis du CST, on en parle quand de l'impact sur les services. L'approche est différente de la DSP étoile mancelle présentée au comité social territorial du 4 juin 2024

**VOTE DE LA CGT : ABSTENTION.**

**DTN** pour information rattachement d'un poste à la DGA

Ou en est-on de la seconde phase annoncée en CST du 5 juin ?



## TABLEAU DES EMPLOIS

Pour la CGT l'heure est au bilan de 2025. Nous sommes 1 an après l'annonce fracassante de la Présidente de supprimer 100 postes.

### REDUCTIONS DE POSTE EN REALITE SUPPRESSION DE POSTES

5 nouveau postes supprimés on arrive à 31 depuis le début de l'année 2025

Mais combien de fin de contrats de contractuels depuis début 2025 ?

Selon le Rapport d'Orientation Budgétaire 2026 vous vous targuez d'avoir fait des économies en 2025 sur 20 postes de contractuels pour 800 000 € en sus des 1.8 millions pour les postes permanents. Au total, 2,6 millions

Pour la CGT la prise en compte de la charge de travail résiduelle de plusieurs postes supprimés ou vacants n'a pas été considéré à son juste niveau entraînant le recrutement de 6 contractuels à la Mission appui transversale alors que celle-ci est censée être réservée strictement aux agents titulaires en perte de poste ou d'activité te qu'indiqué sur Patio et soumis à l'avis du CST ?

### RECRUTEMENTS SUR DES POSTES VACANTS PAR SUPPRESSION CREATION

Synthèse des changements de catégories et filières pour recrutement en 2025

| CATÉGORIE                | FILIÈRE    | NOMBRE    | %           |
|--------------------------|------------|-----------|-------------|
| Baisse                   | Changement | 1         | 3%          |
|                          | Même       | 38        | 97%         |
| <b>Total baisse</b>      |            | <b>39</b> | <b>45%</b>  |
| Équivalente              | Changement | 11        | 46%         |
|                          | Même       | 13        | 54%         |
| <b>Total équivalente</b> |            | <b>24</b> | <b>28%</b>  |
| Hausse                   | Changement | 3         | 13%         |
|                          | Même       | 20        | 87%         |
| <b>Total hausse</b>      |            | <b>23</b> | <b>27%</b>  |
| <b>Total général</b>     |            | <b>86</b> | <b>100%</b> |

### PROJET DE CREATIONS DE POSTES

Lors de la réunion d'information du 17 octobre dernier vous nous indiquiez « prudence il faut attendre la validation du plan de sauvegarde de l'emploi rien n'est décidé » et aujourd'hui cela nous ait présenté pour information mais toujours pas de PSE validé.

Ainsi il est communiqué l'intention de créations de 58 postes 35+23 sur la centaine de salariés de Solutions&Co dont certains en apprentissage.

49 postes en catégorie A.

Quelle masse salariale estimée ?

Pour émettre un avis il faut également travailler sur le Répertoire des Métiers et Compétences pour avoir une vision des métiers et donc des nouvelles fonctions + le régime indemnitaire associé

La CGT réitère l'attention liée aux directions accueillantes concernées qui pour nombre d'entre elles ont déjà connu des coupes budgétaires affectant l'activité et la suppression de postes avec le départ d'agents titulaires et contractuels.

Enfin concernant le Budget 2026 de nouvelles suppressions de postes et activités sont-elles envisagées ?

Enfin l'avis n'est pas conforme car il ne renvoi qu'à la réduction qui est bien une suppression de 5 postes or ce rapport supprime également 14 postes pour les redéfinir pour recrutement sur un autre cadre d'emploi.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE.**

# PROCHAIN CST LE 9 DÉCEMBRE

contact syndicat.cgt@paysdelaloire.fr