ORIENTATIONS BUDGET RH

Conseil régional du 16 10 2025

ANALYSE DE la cgt

2025

*Pour **2025**, le budget primitif s'élevait à 211, 6 M€, soit une hausse de 8,5 % par rapport à l'exécuté 2024. Outre les facteurs habituels (hausse du SMIC, glissement vieillesse technicité …), cette hausse avait été anticipée pour les raisons suivantes : la poursuite du transfert des agents FEADER à la Région, la réforme de la protection sociale complémentaire (avec un **contrat obligatoire pour les agents dès le 1er janvier 2025 pour la prévoyance**), la hausse de la participation employeur pour la **santé**, la **revalorisation du régime indemnitaire pour les catégories B et C** notamment.*

*L'atterrissage 2025 est estimé à 206,6 M€, soit **5 M€ de moins que ce qui était prévu initialement**.*

Cela s'explique par différents facteurs :

- *Le **report d'intégration des agents** FEADER vers la Région, qui représente une économie par rapport à l'estimation initiale de 1 M€. A ce stade, en effet, la plupart des agents concernés continuent d'être mis à disposition et l'impact sur le budget des ressources humaines est bien moindre,*
- *Les processus de repositionnement d'agents dans le cadre de **la mise en œuvre des suppressions de postes ont entrainé une économie de 1.8 M€** (compte tenu des vacances de postes induites),*
- *L'avance auprès des agents, via un **mécanisme de subrogation**, dans le cadre du nouveau contrat de prévoyance n'a pas été mis en place à ce stade (le coût sur le budget RH était estimé à 0,67 M€),*
- *Le **report de la mise en place du CESU et du CIA**, estimée initialement à 0,6 M€,*
- *Ainsi qu'une **vingtaine de contrats en renforts en moins au siège** entre 2024 et 2025, estimée à 0,8 M€.*

2026

*Pour **2026**, la hausse du budget liée à la gestion des ressources humaines par rapport à l'atterrissage envisagé est de 1,65%, soit un montant de 210 M€.*

Ce montant se décompose de la manière suivante :

- *Le financement des postes permanents pour 187 M€,*
- *Le financement des **postes non permanents** pour 13 M€ (cela **concerne principalement les renforts et remplacements dans les lycées**),*
- *Le financement des mesures gouvernementales et particulièrement l'augmentation du taux CNRACL estimé à 2,3 M€,*
- *Les autres dépenses relatives aux ressources humaines (formation, médecine, recrutement, COS, titres-restaurants, chèques-vacances …) pour 7,4 M€,*
- *La **mise en place du CIA** : 0,3 M€.*
- *Le budget prévisionnel pour 2026 intègre parallèlement une **économie d'1 M€ liée à la mise en œuvre progressive de la suppression de 100** postes permanents (entre 30 et 40 en 2025).*

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Pour la CGT depuis début 2025 hausse des cotisations pour les plus bas revenus et absence de couverture maintien régime indemnitaire pour plus de 1000 agents.

→ En attente du premier bilan annuel du nouveau contrat !

HAUSSE DE LA PARTICIPATION EMPLOYEUR SANTÉ

Evaluation de la hausse des bénéficiaires ?

→ En attente du bilan annuel !

REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Ne concernait que certains agents B administratifs majoritairement des hommes.

+ 2€/mois pour la majorité des agents C des lycées pour intégrer l'indemnité travaux insalubres.

→ En attente du bilan annuel !

REPORT D'INTÉGRATION DES AGENTS FEADER ÉCONOMIE DE 1 M€

Retarde la stabilisation de ces personnels et prolonge l'incertitude sur leur positionnement professionnel

MÉCANISME DE SUBROGATION ÉCONOMIE DE 0.67 M€

La Région verse directement aux agents en cas d'arrêt puis se fait remboursée par Collecteam, ce et qui serait un service rendu aux agents.

Engagement pris dans le protocole d'accord collectif signé en novembre 2024 mais aucun dialogue social depuis cette date malgré des demandes répétées.

SUPPRESSIONS DE 26 POSTES PERMANENTS ÉCONOMIE DE 1.8 M€

→ Opposition systématique de la CGT

SUPPRESSIONS DE 20 CONTRATS ÉCONOMIE DE 0.8 M€

A quel endroit ? et qui a pris la charge de travail ? Absence totale de transparence.

0,3 M€ POUR LE CIA

La CGT continue d'exiger des négociations sur le régime indemnitaire de fonction en priorité et refuse le déploiement de cette "prime au mérite" non acquise dans le temps.

13 M€ POUR LES POSTES NON PERMANENTS

Principalement les renforts et remplacements dans les lycées mais quel impact pour les services ?

CES CHIFFRES NE RENDENT PAS LISIBLES LES ÉCONOMIES SUR LE DOS DES AGENTS !

- **économies réalisées avec le nombre de jours de carences ?**
- **diminution de la rémunération de 10 % depuis mars 2025 dès le second jour d'arrêt**
- **arrêt de la GIPA depuis 2024**
- **gel du point d'indice depuis 2010 : perte qui s'élève à 18,7 % pour les agents**
- **économie de 300 000 € liée à l'abandon du CESU [et non son report] qui aurait pu être redéployée pour les agents...**

syndicat.cgt@paysdelaloire.fr

novembre 2025