

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 09 DÉCEMBRE 2025

Interventions de vos élus CGT



AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS (POUR AVIS)

Le 20 novembre dernier la CGT avait voté contre ce rapport. L'avis unanime contre des élus représentants du personnel vous oblige à le représenter ce jour. Mais quel est en réalité l'avis demandé ?

Conformément à notre intervention du 20 novembre, nous vous faisons part que l'avis rendu n'était pas sincère. En effet, d'une part il ne s'agit pas d'une réduction, mais bien d'une suppression, d'autre part l'avis porte sur 19 postes supprimés (5 postes dans le cadre des "100 postes à supprimer" + 14 pour des recrutements sur un autre cadre d'emploi). aucune modification présentée ce jour

Des postes seront ils supprimés pour redéploiement, en plus des 100 déjà prévus, pour être affectés au transfert de Solutions&Co soit 23 suppressions potentiels en plus. Ce qui porterait à 42 postes supprimés en réalité dans l'avis qui nous est présenté ce jour.

Compte tenu du recours à un expert certifié pour analyser les risques psycho sociaux suite aux décisions du budget 2025, acté en F3SCT le 4 décembre, la CGT demande un moratoire sur la suppression des postes de titulaires et aussi de contractuels jusqu'à ce que l'analyse de la charge de travail soit clairement établie, conformément aux conclusions du rapport ISST.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE !**

AJUSTEMENT DU RÉPERTOIRE DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES (POUR AVIS)

Aucune réunion de concertation n'a été organisée sur ces sujets, ce qui est inacceptable. Pour autant la CGT était demandeuse d'une simplification de ce répertoire tout particulièrement sur les chefs de projet. Ce qui est présenté n'est absolument pas clair et motivé par une cohérence d'ensemble: nouveaux intitulés, des changements pour les gestionnaires sans plus d'explication ... La CGT rappelle les principes d'égalité de traitement et qu'à travail égal salaire égal !

Pour la CGT il y a un besoin de données statistiques et de transparence pour émettre un avis qui aura un impact sur les carrières et la rémunération des agents.

La CGT demande la transmission de tableaux détaillés indiquant le nombre d'agents (hommes/femmes) concernés par les créations et évolutions rattachement aux métiers y compris dans les lycées. Un bilan chiffré (par genre : H/F) sur l'application des paliers est exigé. Les tableaux doivent également faire apparaître les métiers territorialisés et ceux soumis à une double autorité hiérarchique et fonctionnelle.

L'éligibilité de fonctions à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) doit également figurer, avec le nombre de points associés. Les décisions de fin août 2024 sur l'évolution du régime indemnitaire de fonction et tout particulièrement celui des gestionnaires a créé une incompréhension et un sentiment d'injustice sans diagnostic sérieux mettant encadrants et gestionnaires dans des situations d'incompréhensions et parfois même de tensions au sein d'une même unité de travail.

Vous nous présentez votre intention d'intégration des salariés de Solutions&Co (58 postes) dans un autre rapport avec des métiers qui pourraient être différents de ceux existants dans les services. D'autres métiers non répertoriés ont-ils été identifiés ? Un calendrier spécifique est-il prévu au delà de la présentation annuelle de ce répertoire ?

Pourquoi dans les parcours professionnels, nouvellement lancés, seul le métier gestionnaire administratifs est visé sur les 8 existants ?

Les décisions d'affectation de personnel de restauration mobiles des lycées sur une zone géographique ont été prises sans avis du CST. Ceci a un impact sur le coût des déplacements en cas de changement d'établissement par ce que vous appelez solidarité. La solidarité entre équipes et établissements reste déséquilibrée, toujours au détriment des mêmes métiers. Si il y avait eu une concertation sur ce point, la CGT aurait demandé un balisage des motifs d'activation de la solidarité, la prise en charge des coûts pour l'agent et de limitation de durée sur ce point tout ceci en lien avec les référentiel d'activités et de niveaux de service, les règles et budget de remplacement mais également les critères de dotation révisés.

Certaines pratiques (comme en maintenance) existent déjà, sans réelle innovation. Cependant, la polyvalence à outrance des agents hors restauration avec une perte de reconnaissance des qualifications et de rémunération restent des sujets critiques sur lesquels aucun dialogue social n'est envisagé en 2026.

La CGT rappelle que la disparition des métiers d'entretien des espaces verts au profit d'une externalisation totale ou partielle n'a jamais été validée en CST. Idem pour la lingerie. Aucune évaluation y compris financière n'a jamais été réalisée. Le recours à l'externalisation continue d'être dénoncé par la CGT depuis de nombreuses années.

La CGT insiste sur la nécessité de considérer l'écosystème dans son ensemble : affichage des cadres d'emplois et grades pour chaque métier afin de connaître le déroulement de carrière possible, critères de recrutement en lien avec la hiérarchie des métiers que vous formalisez à travers ce répertoire. Vous gommez les qualifications des agents, leur parcours professionnel et les compétences acquises tout au long de leur carrière et limitez les technicité et expertise avec cette tentation bien réelle de gestion au cas par cas au détriment de l'égalité de traitement transparente.

➔ **VOTE DE LA CGT : EN L'ABSENCE DE CONCERTATION ET DE DONNÉES STATISTIQUES COMPLÈTES, LA CGT DEMANDE LE REPORT DU DOSSIER. À DÉFAUT, ELLE VOTERA CONTRE !**

**PRÉSENTATION DU RÉAMÉNAGEMENT DE LA DEO (POUR AVIS)**

Au sein de la collectivité, la mise en place du flex office s'opère selon trois niveaux distincts, révélateurs d'inégalités criantes entre les agents. Le bâtiment Réflets Premium, conçu pour le flex office et doté d'un mobilier neuf, contraste avec les espaces DCOM Médium (travaux partiels et mobilier adapté) et DEO Low cost (aucun aménagement, mobilier dédié à la convivialité). Pourtant, aucune évaluation phonique, lumineuse ou thermique n'a été réalisée pour garantir des conditions de travail décentes. depuis la fin de la semaine dernière l'aménagement est en cours avec la livraison de mobilier et le déménagement de certains postes. à quoi bon recueillir notre avis aujourd'hui ?

Les préconisations issues de la visite F3SCT de la DCOM — portant sur l'aménagement spatial, l'évaluation continue et les bonnes pratiques managériales — restent lettre morte. Les interrogations des agents de la DEO, loin d'être prises en compte, sont systématiquement renvoyées vers des règles de vie collective perçues comme infantilissantes. Ces règles occultent une réalité : les agents travaillent déjà en collectif, et leur questionnement mérite une réponse concrète. Le risque psychosocial (RPS) est élevé, et aucune mesure n'est prévue dans le Document Unique (DU), malgré une demande répétée de la CGT depuis la présentation de l'aménagement spatial des espaces du site Réflets.

Les prescriptions médicales deviennent un marqueur de stigmatisation dans une organisation flex office mal pensée. Les impacts collatéraux, comme la gestion du pôle logistique et des archives, ne sont jamais abordés dans ces présentations.

La CGT se pose la question suivante : des gains pour qui ? Pas une mention du nombre d'agents concernés et la gestion de la présence des agents DEO localisés dans les maisons de région. Une évaluation aux abonnés absents dans ce rapport. Aucun élément ne permet d'identifier les bénéfices concrets pour les agents ou les besoins auxquels cette organisation répond. La question de la réversibilité se pose avec insistance : que se passera-t-il en cas de dégradation avérée des conditions de travail ? Ou si le règlement sur le télétravail évoluait, à l'instar de la DTN ?

Pour la CGT, cette organisation va à l'encontre de l'axe « être désirable », une dénomination qui heurte profondément les agents et dont la CGT exige la révision. Comment souder le collectif et valoriser et renforcer le niveau d'appartenance tout en instaurant une inégalité de traitement selon les bâtiments ? La réponse tarde à venir.

5 Être désirable**Souder le collectif**

- Renforcer la communauté des managers et son animation
- Développer le partenariat manager – DRH
- Renforcer l'accompagnement individualisé des agents

**Valoriser et renforcer le sentiment d'appartenance**

- Célébrer les réussites, partager les bonnes pratiques et valoriser l'engagement des agents
- Adopter une stratégie consolidée de communication interne

**Dynamiser les trajectoires professionnelles**

- Faire de l'entretien professionnel un outil de développement professionnel
- Renforcer le dispositif "Osez la mobilité"
- Lancer un cycle annuel de formation intensive pour les cadres à fort potentiel

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE !**

TRAVAUX DANGEREUX ET APPRENTIS MINEURS (POUR AVIS)

La CGT réitère la demande d'une harmonisation des demandes pour une même certification ou même famille métier.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR**

**BILAN APPRENTIS (POUR AVIS)**

Financement ce n'est pas un choix CNFPT mais une conséquence du désengagement de l'état et France compétences. La hauteur de 15 millions d'€. à la Région quel est le nombre d'apprentis qui pourraient se retrouver face à une cessation prématurée de leur apprentissage faute de financement ?

Enfin, cette mesure reviendra à transférer aux employeurs territoriaux la part jusque-là assumée par l'État, et cela, sans compensation.

→ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**

ADJOINT CHARGÉ DE L'ENCADREMENT MAINTENANCE-ENTRETIEN-ACCUEIL (POUR AVIS)

La CGT était demandeuse de cette création de fonction préexistante parfois mais sans visibilité ni reconnaissance.

La CGT souhaite attirer votre vigilance sur :

- Risque de perte d'intérêt quand des missions EPI produits ... confiés à des ARL si elles sont désormais confiées à l'adjoint.
- Une adaptation des tâches sur les 20% du temps de travail dédié à la fonction adjoint

La CGT préconise que :

- Lorsque l'encadrant est issu de l'entretien ménager accueil l'adjoint soit issu de la maintenance. ceci facilitera le mixage des métiers et les perspectives d'évolution à la maintenance. Cela permettra également la prise en compte de toutes les activités et la montée en compétence des encadrants sur tout le périmètre des équipes à encadrer.
- Une immersion dans d'autres établissements soit envisagée pour observer d'autres pratiques surtout si l'agent adjoint est issu de l'établissement.
- une organisation du temps de travail de l'encadrement équilibrée pour les établissements avec des équipes matin et soir mais aussi ouverture le samedi, classes prépa, horaires atypiques soit bien définie.

Qui interviendra en cas de conflit entre encadrant et adjoint ? L'adjoint pourra-t-il émettre des fiches incident sur les agents encadrés ?

Est-il envisager une période de test essai ? Cela permettrait d'ouvrir les candidatures sans pour autant fermer un retour sur son poste initial. Ces postes entre-t-ils dans les postes logés par NAS ? Sujet sur lequel la CGT souhaite toujours une concertation face aux situations disparates et non régulées.

Une évaluation du dispositif et des critères de mise en place de cette fonction devra être conduite avec une possibilité de sonder chaque adjoint après sa prise de fonction.

→ **VOTE DE LA CGT : POUR**

BILAN TÉLÉTRAVAIL (POUR INFORMATION)

Le rapport met en avant une satisfaction globale des agents et des encadrants vis-à-vis du télétravail. Le nombre moyen de jours télétravaillés est en légère hausse en 2024. Quelle est la motivation ?

43 % des encadrants reconnaissent un management plus complexe. Comment cette complexité, après analyse des difficultés, est-elle accompagnée (formations, outils, temps dédié) ?

Le bilan pourrait être complété par le nombre de postes non télétravaillable ou avec restriction par rapport au protocole.

Le rapport ne mentionne aucune évaluation des risques (isolement, surcharge, flou des attentes).

Alors que le flex office et la perte de sens au travail ou d'activités pourraient être des motivations nouvelles. Comment articuler télétravail et présence contrainte dans des espaces inadaptés (8 postes de travail pour 10 agents) et/ou une perte de sens dans ses activités ?

Que prévoit la collectivité en cas de dérive (ex. : augmentation des RPS) ? Le télétravail peut-il être remis en cause sans concertation ? à ce titre LA CGT a alerté via le registre santé sécurité au travail sur la mesure prise à la DTN de modification unilatérale non concertée et sans délai. Tout ceci en mépris total du protocole.

Une analyse par catégorie et détail hommes/femmes rapportée à la population globale de référence pourrait être un plus avec les tendances sur plusieurs années.

Il demeure toujours la question du versement de l'indemnité pour télétravail puis remboursement quand le nombre de jours est inférieur à ce qui a été perçu. Proposition CGT agent lors de la demande ne souhaite pas de versement par avance ce qui rentre dans la simplification affichée par la Région employeur.

Enfin, lors de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, un amendement adopté en commission autorise, en substitut à l'arrêt maladie, une prescription médicale de télétravail. Un médecin pourrait désormais prescrire du travail à une personne malade. À moins de considérer que le télétravail ne serait pas du travail, ou qu'il existerait un état transitoire entre « être malade » et « presque malade », cette première partie d'article est au mieux mal écrite, au pire mal pensée. Dans tous les cas de figure, elle représentait une régression en matière de droits des travailleuses et travailleurs et de prévention.



PLAN ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES : POINT D'ÉTAPE SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTIONS (POUR INFORMATION)

Même si la CGT n'a pas approuvé ce plan égalité femmes hommes décidé par l'employeur sans concertation, elle formule des propositions :

· Document unique : prise en compte du Guide réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes afin de mettre en œuvre une approche différenciée et ainsi améliorer les conditions de travail pour toutes et tous.

<https://www.anact.fr/duerp-evaluation-differenciee-risques-femmes-hommes>

Régler ce qui a été acté en réunion bilan lignes directrices de gestion à savoir l'anomalie de non prise en compte des agents en arrêt ce qui est par ailleurs est illégal et annoncé à la négociation au premier trim 2026. Il y a urgence !

Pour le 5ème axe Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexuels. La CGT demande que l'adresse alerte éthique soit revue car non explicite pour les agents.

Lors de la conférence du 24 novembre sur le sujet, il a été mis en avant des facteurs aggravant de risque : emploi précaire et isolé. Comment la Région aborde ce point d'un point de vue préventif ?

Par ailleurs la CGT souhaite une discussion afin de s'assurer que les préconisations de la Décision-cadre 2025-019 du 5 février 2025 relative à des recommandations générales destinées aux employeurs publics et privés concernant les enquêtes internes réalisées à la suite de signalement pour discrimination ("Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne") soient bien respectées par la Région.

Ces recommandations, illustrées de nombreux exemples concrets, portent sur chaque étape de la procédure d'enquête interne, du recueil du signalement aux éventuelles suites disciplinaires contre la personne mise en cause.

Elles proposent aux employeurs une méthodologie respectueuse des principes de confidentialité, d'impartialité, d'objectivité et de rigueur. https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=22558

De plus, afin de mesurer les évolutions, tous les tableaux dans le cadre du dialogue social doivent faire apparaître les données H F.

Le rapport égalité global présenté au CR d'octobre dernier mais non transmis aux élus représentants du personnel est une base d'information précieuse pour évaluer et réorienter le travail à réaliser pour la Région employeur. Pourquoi n'est-il pas support pour la concertation ?

La CGT reste toujours en attente des interrogations sur les écarts de rémunérations et RIFSEEP formulées lors du CST 20 11 sur le RSU ainsi que de la politique pour assurer la prévention de l'usure professionnelle.

JOURS DE FERMETURES DES SERVICES (POUR AVIS).

Le calendrier 2026 ne présente pas de possibilité en dehors des jours présentés à savoir vendredi 15 mai 2026 et lundi 13 juillet 2026.

Cependant, ces deux jours sont dans la période hors calcul des jours de fractionnement.

Ce qui légitime d'autant plus la demande de la CGT depuis leur suppression de rétablir deux jours Présidente.

→ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**

