



AJUSTEMENTS D'ORGANISATIONS

Demande de méthode : fourniture des organigrammes cibles avec état des postes par catégorie (occupés, créés, supprimés, redéployés) dès la réunion de préparation.

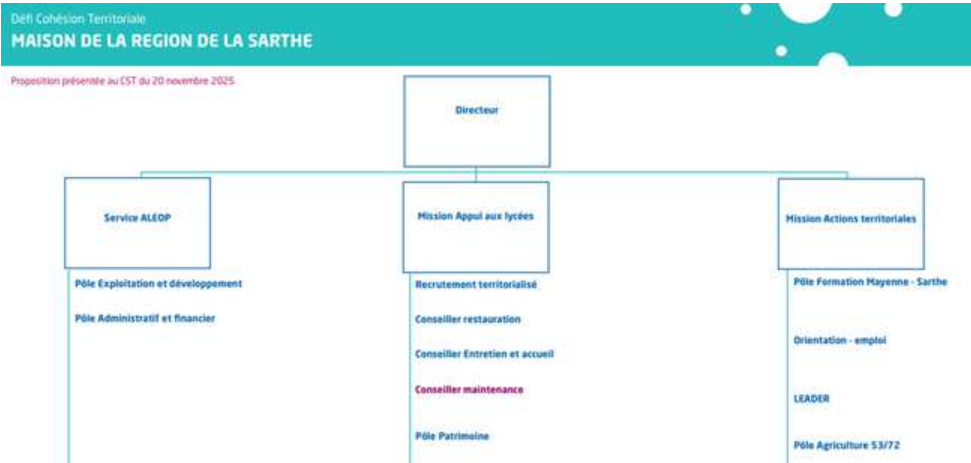
Dfcp 5 agents concernés et pas de suppression de postes

Pour la CGT, questionnement sur le développement de la polyvalence prenant le pas sur l'expertise n'est sans conséquence et entre autres financières.

DGA DCT territorialisation création d'une Maison de la Région 44

En CST de février 2025 quand la CGT interrogeait sur l'absence de Maison de la Région 44 la réponse donnée était la suivante « La Présidente a tranché » « le département de Loire Atlantique connaît des spécificités en termes d'organisation et d'institutions. En revanche, il y aura une animation, une coordination du développement territorial qui sera faite au sein de la direction DPT/DPE. »

En novembre 2025 présentation du rattachement hiérarchique selon le modèle suivant :



La structure de la Maison de la Région 44 présentée ce jour ne comporte que 2 unités, différentes des 4 autres maisons



Une nouvelle fois les impacts pour les agents ne sont pas clairement définis (ex DOATIP à la DEFPA et autres économie emploi développement territorial dont ex-agents solutions & Co...) quels rattachements hiérarchiques ? la CGT regrette l'absence d'organigramme cible chiffré avec catégories et des directions de provenance de ces agents. La CGT se pose la question du regroupement ou non des agents ? dans quel site du campus ?

Le 5 mai, lors de la journée de concertation il nous a été annoncé la présentation du bilan de la territorialisation phase 1 à la journée de concertation du 2 juillet et un rapport ajustement d'organisation en CST de septembre. Est-ce toujours d'actualité ?

Pour certains agents de très nombreux changements d'organisation ou de rattachement en peu d'années ! cela devient difficile de qualifier ces rapports d'ajustements même si vous nous rappelez à chaque fois qu'une organisation est mouvante.

D'où provient le poste de direction ?

[réponse post CST employeur : Le poste de directeur déjà publié est un redéploiement d'un poste vacant au sein des Maisons de Région]



DGA DT – Défi Transformations

« Plan de transformation, qui vise à accompagner l'évolution des pratiques professionnelles de tous les agents régionaux pour faire de la Région une collectivité plus stratégique, plus agile, plus attractive, tournée vers l'impact et l'innovation. ».

Malgré la dimension abstraite de cette devise, la CGT se félicite de voir disparaître la notion de « être désirable » comme elle l'avait fait remarquer sur la base du retour de nombreux agents surpris de cette sémantique.

La CGT rappelle que le plan de transformation, à l'heure actuelle, ne parle pas à tous les agents et tout particulièrement ceux des lycées.

Labsolu devient donc « chez Fred », la CGT pense que l'ancien nom aurait pu être conservé.

La CGT attire votre attention sur le risque de tout concentrer sur un « Laboratoire des modes de faire » et que le traitement des difficultés structurelles du quotidien reste dans l'ombre.

Il nous a été présenté la création de « chez Fred » par redéploiement de 2 postes vers cette unité mais d'où proviennent-ils ? Pas de mention et précision dans le rapport ni dans l'organigramme présenté.

[\[réponse employeur : basé à l'Académie et les postes redéployés de la DEI et DGA DT\]](#)

Pourquoi la DTN CRP centre de ressources projets n'est pas présenté. En effet, il est plutôt original de découvrir à travers une communication Patio le recours via à un marché à des chefs de projet ? Pour la CGT cette externalisation pourrait être qualifiée de prêt de main-d'œuvre dissimulé dans l'exécution de l'accord-cadre dont le montant max par an est fixé à 800 000 € ! objet du marché « L'accompagnement porte sur la structuration des projets [...] ainsi que sur le développement des compétences internes, avec un accent renforcé sur le coaching en chefferie de projet. Le titulaire joue un rôle moteur pour transmettre, via des ateliers pratiques, du mentorat et des retours d'expérience, les méthodes et postures nécessaires à la conduite de projet auprès des agents de la région. » En réalité intégré comme des agents région !

La CGT aurait souhaité que soient évoquées les conséquences des baisses du budget apprentissage.

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION POUR ABSENCE D'INFORMATIONS PRECISES ET IMPACT POUR LES AGENTS**

AJUSTEMENTS DU TABLEAU DES EMPLOIS

Pour la baisse d'activité, pour la CGT, elle n'est toujours pas objectivée et il serait plus honnête de mentionner plutôt atteindre l'objectif de 100 postes en moins en 2027.

On atteint, avec ce qui est présenté ce jour, **44 postes supprimés depuis janvier 2025.**

Ainsi, ce rapport supprime 10 postes (2A 3B 5C) 2 à la DAPA 85, 2 DTEE, 1 DEI, 1 DRH, 1MAT ex DTEE, 1 MAT ex DEI, 1 MAT ex DOATIP, 1 MAT ex DCSA.

La suppression de 4 postes à la MAT interroge. Est-ce que ce sont les postes dans les Directions qui sont supprimés ou les postes de la MAT ?[\[réponse employeur : postes de la direction d'origine\]](#).

Compte tenu du recours à un expert certifié pour analyser les risques psychosociaux voté en F3SCT et dont les premières étapes ont été présentées le 28 mai dernier, la CGT renouvelle sa demande d'un moratoire sur la suppression des postes dans l'attente des conclusions de l'expertise et ce jusqu'à ce que l'analyse de la charge de travail réelle soit clairement établie.

24 nouvelles transformations de postes

Depuis un an 121 suppressions pour requalification de poste avec 54 avec un abaissement de catégorie !

La CGT souhaite connaître le nombre agents en attente de nomination suite à concours ou Promotion interne ?

Promotion Interne. On a découvert avec ce rapport les possibilités maximums de la promotion interne.

La CGT avait demandé lors de la bilatérale Promotion interne et avancements de grade d'avoir la communication des possibilités, nous en avons désormais une partie.

Au total 69 promotions maximum.

La CGT sera vigilante à l'usage des possibilités tant en promotion interne qu'en avancement de grade.

Cependant, une inquiétude grandit parmi les agents sur l'information sur la promotion interne et les avancements de grade. Quel est le calendrier de retour aux agents et la date de notification des décisions ?

[\[réponse employeur : fin de cette semaine information aux encadrants puis publication dans la foulée\]](#).

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE**

CHOIX DU MODE DE GESTION DE LA DSP TRANSPORT 72

La CGT réitère sa demande de récapitulatif des DSP passées et les dates d'échéance de leur renouvellement Par ailleurs nous sommes toujours en attente pour Fontevraud et la SPL transport avec Normandie.

Concernant ce rapport présenté aujourd'hui nous souhaitons la présentation des résultats de la précédente DSP.

Un engagement pour 8 ans. La CGT vous demande de bien considérer les conditions de travail des salariés des prestataires et sous-traitants ! Les risques de conflits sociaux dans ce secteur sont grandissants idem pour les cessations d'activité ou la mise en place de quasi monopoles par des grands groupes !

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE, LA CGT PRÉCONISERA TOUJOURS LA GESTION EN RÉGIE.**



PARTENARIAT FORMATION - 1 EMPLOI 1 FORMATION LYCEES METIERS EN TENSION

La CGT a posé des questions le 5 mai restées sans réponse comme par exemple sur les qualifications visées facilitant l'accès à la fonction publique en pouvant se présenter à un concours.

Un CDD de 6 mois apparaît peu attractif sur des métiers en tension et nécessitant une potentielle mobilité géographique. Exemple accès à un nouveau logement avec un CDD de 6 mois ???? Le problème de l'attractivité est principalement lié à la rémunération ! Mais également sur la prédominance de la polyvalence au détriment de l'expertise et de la qualification !

La région proposera un CDD de 6 mois mais cet engagement prendra quelle forme et par qui ?

La CGT souhaite attirer votre attention sur le risque de concurrence avec les agents non titulaires parfois qualifiés sur ces mêmes métiers mais à qui on demande d'exercer dans plusieurs établissements avant d'espérer une stagiairisation !

La CGT vous demande d'arrêter l'usage du possessif "nos futurs agents" ça ne renforce pas le sentiment d'appartenance ou de marque employeur.

→ POUR LA CGT CE RAPPORT RELÈVE DES LDG POUR AVIS !

EN EFFET « DANS CHAQUE COLLECTIVITÉ ET ÉTABLISSEMENT PUBLIC, DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION SONT ARRÊTÉES PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE, APRÈS AVIS DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL. LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DÉTERMINENT LA STRATÉGIE PLURIANNUELLE DE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES DANS CHAQUE COLLECTIVITÉ ET ÉTABLISSEMENT PUBLIC, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES ... »

REFUSÉ PAR L'EMPLOYEUR ET MAINTENU POUR INFORMATION

RÉFÉRENTIEL ENTRETIEN MÉNAGER VERSION 2026

La CGT convient de la mise à jour nécessaire du cadencier de 2014, de la fourniture des équipements et des formations pour ces métiers de l'entretien ménager.

Désormais la Région a rédigé un référentiel maintenance, un pour la restauration, un pour l'entretien ménager et certainement prochainement un pour l'accueil.

Cependant à la lecture de ce rapport, la CGT découvre la motivation réelle

- Prendre en compte la réalité de terrain et les ressources humaines disponibles en adaptant les fréquences de nettoyage aux effectifs présents. Ainsi, pour une même tâche, la fréquence de nettoyage peut être différente selon les effectifs AEP réellement présents sur site le jour d'intervention ;

Pour la CGT, il est impossible de ne pas faire le lien avec le rapport critères de dotation à effectif iso comme nous l'avions annoncé en CST de septembre.

Celui-ci indiquait que tous les absents ne seront pas remplacés et l'adaptation du niveau de service serait l'alternative.

Rien ne mentionne l'activité des agents d'entretien polyvalent en restauration et l'adaptation nécessaire et concertée entre restauration et entretien ménager pour que l'effort soit réparti !

La polyvalence reste la nébuleuse des activités réelles et nuit à la prévention primaire et la lutte contre l'usure professionnelle.

Au CST de septembre 2025, la CGT rappelait que l'externalisation de l'entretien du linge, espaces verts mais aussi de la maintenance 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.

Les interrogations dans les lycées sont nombreuses sur le calcul d'attribution de dotation.

La CGT réitère sa demande de fourniture des organigrammes cibles des lycées par branche et missions externalisées. Le passage systématique des modifications des organigrammes des lycées en CST avec suppressions et redéploiements comme pour les services.

La CGT déplore que la réponse à l'usure professionnelle se réduise à une baisse du niveau de service – un groupe de travail avait dégagé d'autres éléments - classé sans suite.

Quels seront les critères d'évaluation de ce référentiel ? Un croisement des éléments de contexte DEO DPI DRH propres au lycée sont-ils prévus pour constituer un faisceau d'analyse ? Un calendrier annuel des niveaux appliqués pour voir le % des jours en vert, orange ou rouge est-il envisagé ?

Dans l'analyse de ce que font les autres que vous avez réalisée qui fait appel à la contribution des usagers ?

Très concrètement, vous êtes un enseignant, un élève, le proviseur, le secrétaire général, un agent régional ou les parents comment êtes-vous informés qu'aujourd'hui c'est vert, orange ou rouge ? Qui aura pris la décision ? La CGT souhaite du courage aux encadrants dans ce pilotage !

Service plus label aussi avec service public garanti qui s'adapte certes mais pas tout au long de l'année en orange et rouge quand en plus canicule ??? sans cadre et sous couvert de la liberté managériale la région ne protège ni les agents ni les bénéficiaires du service public !

→ LA CGT S'EST ABSTENUE SUR LES RISQUES AUXQUELS LES AGENTS RÉGIONAUX SE TROUVENT EXPOSÉS

**ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 PROTOCOLE**

La CGT salue le maintien des moyens spéciaux alloués pour les élections 2026.

Comme évoqué lors de la dernière commission, le document a été mis à jour de nos remarques mais l'avis reste difficile sans garanties sur :

- Équipements informatiques en nombre CREPS et lycées
- Espace confidentiel CREPS et lycées
- Sur temps de travail CREPS et lycées
- Panneaux affichages DRH siège avec en plus les aménagements flex office, lycées, Maisons de la Région et CREPS
- Patio pas meilleur portail pour trouver les infos

Enjeux forts de communication par affichage sur le vote électronique pour la CGT.



Il s'agit d'élire vos représentants au Conseil d'administration de votre caisse de retraite.

Ce dernier est renouvelé tous les six ans dans les neuf mois qui suivent les élections municipales. Il se compose de seize membres élus représentant les employeurs, les actifs et les retraités affiliés à la CNRACL.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR**

ELARGISSEMENT DES ASTREINTES - DPI, DIRECTION GÉNÉRALE, DEO, DCOM, DMR SERVICES ALEOP, MAISONS DE LA REGION

Le rapport ne présente pas à quoi cela répond ? Nous partageons le constat que de fait des sollicitations sont faites auprès d'agents mais sans reconnaissance ni formalisme et garanties.

Cela devra se poser également pour les agents des lycées logés par NAS ou pas confrontés à des activités cachées, assimilables à des astreintes, et donc non couvertes par l'employeur. Cf fin RITT EPLE.

Le texte actuel ne garantit pas suffisamment l'équilibre vie professionnelle/vie privée des agents, ni leur santé au travail. La communication des organigrammes avec les postes concernés et type astreinte par direction permettrait d'afficher clairement, au delà de la mention des fonctions qui varient avec les nombreux ajustements d'organisation, cette nouvelle dimension.

La CGT souhaite qu'une attention particulière soit portée au niveau de responsabilité et catégorie selon les niveaux d'astreintes.

Limitier le nombre d'astreintes par agent (ex. 1 semaine/mois maximum) pour par exemple en cas d'absences longues ou multiples dans une équipe.

Pour la CGT ce rapport ne constitue pas une mesure pouvoir d'achat mais bel et bien une officialisation de pratiques hors cadre réglementaire. La CGT rappelle son attente de négociation sur les sujétions par postes et donc la mise à jour des fiches de postes.

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION**

**EVOLUTION DES REGLEMENTS INTERIEURS DU TEMPS DE TRAVAIL : SIEGE ET EPLE**

L'objectif des congés annuels a été explicité par la Cour de justice de l'Union européenne dans une décision du 21 juin 2012 n°C-78/11. Il en ressort que la finalité de ce droit est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs.

Lors de la réunion de concertation du 10 mars 2026, le sujet du cycle annuel de 1593 heures max a été évoqué. Bien que ce sujet ne soit ni inconnu de la DRH ni récent, aucun élément nouveau n'a été communiqué.

Petit historique des sollicitations de la CGT :

- Mail suite à une réunion avec la DRH en mai 2025 pour communiquer la décision du conseil d'Etat ;
- CST 5 juin 2025 intervention CGT

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'Etat (decision/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.

- Mail aux agents des lycées le 4 sept 2025 ;
- F3SCT oct 2025 intervention CGT

Enfin, travailler plus de 1 593 heures en cycle annuel constitue-t-il une solution pour lutter contre l'usure professionnelle ? La CGT exige d'avoir communication du nombre d'emplois du temps 2025-2026 dont le total d'heures à effectuer est supérieur à 1 593 heures, souvent en raison d'arrêts médicaux, puisque la date limite pour les fournir à la collectivité était le 30 septembre. Pour lutter contre l'usure professionnelle, la CGT formule une revendication de longue date qu'elle reformule aujourd'hui : la

Dans cette période, qui va clôturer le cycle annuel 2025 et préparer les emplois du temps du cycle 2026, la CGT demande à être informée de la communication.

En effet, dans la newsletter adressée hier aux lycées l'employeur incite les ARL à mettre sur le CET

Campagne Compte épargne temps (CET) 2026

La campagne d'ouverture et d'alimentation du CET se tiendra du **lundi 8 au jeudi 18 juin 2026**.

Si vous avez reçu un courrier d'ajustement des droits à congés qui le mentionne, vous êtes concerné par ce dispositif. Un mail contenant le lien pour compléter votre formulaire vous a été adressé le 8 juin sur votre messagerie Région.

Ce qui n'est pas totalement la réalité : pour le CET l'ouverture requiert le consentement conjoint entre agent et employeur aucun des 2 ne peut y être contraint

La règle par défaut doit être la prise des récupérations sur le cycle annuel dans les lycées d'autant plus possible sur temps présence scolaire que le référentiel entretien ménager présenté ce jour le permet désormais car l'absence peut être : formation, récup congés, h supp, maladie = % effectif.. et donc les niveaux de services peuvent être adaptés! La Région a fait le choix de ne pas monétariser les jours sur CET.

pour la CGT il y a urgence à revoir l'usage du CET en lycée ! car actuellement il existe un risque de perte de ses jours épargnés sans dédommagement financier et le règlement doit préciser que la demande de prise des heures à récupérer soit possible par journée ou demi-journée cf communication de la DRH en 2022.

De : Direction Ressources Humaines

<Direction.Ressources.Humaines@paysdelaloire.fr>

Envoyé : vendredi 24 juin 2022 14:04

Objet : Courriers d'ajustements - modalités de récupération des heures

Mesdames et Messieurs les Proviseurs, Adjoints gestionnaires et Chefs d'équipe,

Suite à la réception des courriers d'ajustements, vous êtes nombreux à vous interroger concernant les modalités de récupération des heures et l'interprétation à avoir du paragraphe suivant :

Je vous précise que la récupération doit s'effectuer en heures et non en journée, une journée correspond à un total de 7 heures soit XXX heures pour XX jours à récupérer.

La traduction en heures du temps de travail n'empêche en rien un agent de récupérer en journée si ce dernier a assez d'heures pour le convertir en une ou plusieurs journées.

Par exemple, si un agent a 8h30 à récupérer, il peut poser une journée correspondant à 8h30 dans son emploi du temps, si un agent a 48 heures à récupérer, il peut poser 6 journées de 8 heures.

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR**