

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 22 SEPTEMBRE 2026

Interventions de vos élus CGT



RAPPORT D'ACTIVITE 2025 DU REFERENT LAÏCITE (POUR INFORMATION)

La CGT souhaite commencer par souligner les avancées significatives mises en avant dans le rapport 2025 du référent laïcité de la Région Pays de la Loire. En effet, en 2025 511 agents ont été formés avec des modalités adaptées : en ligne pour le siège et en présentiel pour les lycées.

La réactivité du référent est également à saluer, avec des délais de réponse immédiats pour les saisines téléphoniques ou sous quelques jours pour les courriels.

La journée de la laïcité, avec 400 participants à la conférence, une exposition et des ressources pédagogiques disponibles sur l'intranet Patio, montre un engagement fort. Enfin, la transparence est assurée, le rapport étant transmis au Conseil régional et au préfet, avec une synthèse présentée en comité social territorial.

Cependant, pour la CGT des lacunes persistent et méritent toute attention.

Les agents contractuels, pourtant identifiés comme les plus éloignés des règles du service public, ne bénéficient pas de formation obligatoire ou de livret de sensibilisation.

Les saisines ne mentionnent pas les suites données avec des actions ou formations correctives.

Les agents des lycées, majoritaires dans les saisines, n'ont pas pu assister à la conférence du 9 décembre en raison de leur incapacité à la suivre sur leur temps de travail.

Enfin, des ambiguïtés subsistent, sur les saisines ou encore les critères utilisés pour qualifier un manquement à la laïcité. Par exemple, pour la CGT, les modalités d'absences pour motifs religieux sont des éléments liés à l'encadrement et la gestion du temps de travail, idem pour le non-paiement des repas non pris qui relèvent des principes de gestion par le secrétaire général. Les critères retenus ne doivent pas faire l'objet d'analyse subjective.

Pour renforcer l'efficacité et l'égalité, La CGT propose plusieurs pistes.

Étendre la formation aux contractuels avec un calendrier et un budget dédiés, comme le suggère la recommandation n°1 du rapport.

Créer des modalités spécifiques pour les lycées lors de la journée de la laïcité, comme des visioconférences autorisées sur le temps de travail, conformément à la recommandation n°2.

Publier un guide pratique pour les encadrants, incluant des cas concrets et des réponses types, afin d'harmoniser les interprétations du principe de laïcité.

Clarifier les suites données aux saisines.

Ce rapport montre une dynamique positive et peut de sujet lié en premier lieu à la laïcité, mais des progrès restent nécessaires pour garantir une application uniforme et inclusive du principe de laïcité.

Pour la CGT il faut continuer de travailler à la mise en œuvre de cette valeur républicaine constitutive d'un service public exemplaire.

RAPPORT EVOLUTION DU DISPOSITIF DES TITULAIRES VOLANTS DES LYCEES (POUR AVIS)

Le dispositif des titulaires volants, créé en juillet 2011, visait à limiter le turnover sur les remplacements longs. Après 15 ans, le bilan est clair : le système ne répond plus aux objectifs initiaux comme la CGT avait pu alerter à de nombreuses reprises.

Les problèmes étaient identifiés : turnover important, agents réticents à "voler", manque de clarté, gestion lourde et objectif non atteint.

Les propositions d'évolution pour 2026/2027 présentent modalités : rattachement à un lycée de référence, indemnité de 30 €/mois, responsabilité hiérarchique clarifiée.

12 postes de titulaires : 9 occupés par des AEP et 1 par un responsable de restauration + 2 vacants.

Pour la CGT, des zones d'ombre subsistent :

La CGT a appris que des agents étaient déjà affectés à un lycée de rattachement : qu'en est-il exactement ? quels sont les établissements et encadrants concernés ? Pas de réponse

À quelle date un premier retour d'expérience sera-t-il réalisé ? Pas de réponse

Comment sera gérée la coordination entre DRH, DEO, encadrant de l'agent et autorités fonctionnelles des lycées ? Pas de réponse

Le périmètre géographique (nb de kilomètres maximum) a-t-il évolué dans les fiches de poste ? [réponse de l'employeur : non cela reste le périmètre de l'agglomération] le coût des déplacements est un sujet majeur dans ce dossier.

La CGT a demandé une sujétion spécifique ou propose une NBI : ces demandes sont-elles prises en compte ? [réponse de l'employeur : non pour le moment 30€]

Quel délai de prévenance auprès de l'agent pour les changements d'affectation ? [réponse de l'employeur : pas de délai de prévenance]

La CGT réaffirme l'idée de considérer ce dispositif comme une équipe mobile et exige des garanties pour exprimer un vote éclairé :

Précision sur les indemnités de sujétions (RIFSEEP, NBI, ...), les frais de déplacement, les modalités d'affectation, la gestion des emplois du temps et l'accès à la formation pour les agents volants.

Clarification du rôle de chaque autorité (DRH, DEO, ARL encadrant et autorité fonctionnelle des lycées concernés).

Mise à jour du document unique sur la prévention des risques y compris RPS pour les agents volants et suivi médical particulier. [réponse de l'employeur : pas nécessaire selon l'employeur]

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION EN L'ABSENCE DE RÉPONSES AUX QUESTIONS SUR LES FRAIS DE DÉPLACEMENTS, LE MONTANT DE LA FONCTION JUGÉ INSUFFISANT AU REGARD DE LA SUJÉTION ET LES QUESTIONS LIÉES AU QUOTIDIEN DE L'AGENT (CARRIÈRE, FORMATION, EMPLOI DU TEMPS, ...)**



RAPPORT REGIME INDEMNITAIRE DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX ET DES EMPLOIS SUPERIEURS DE DIRECTION (POUR AVIS)

Réuni en séance plénière ce mercredi 16 septembre 2026, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a adopté à l'unanimité le rapport de la Formation spécialisée n° 3, présidée par la CGT, intitulé « Les rémunérations des agents territoriaux : l'urgence de l'action ! ». Cette unanimité des représentants des personnels et des employeurs territoriaux est un signal fort. La crise salariale dans la fonction publique territoriale ne peut plus être traitée par des mesures ponctuelles, catégorielles ou encore sectorielles. Perte de pouvoir d'achat, tassement des grilles, dévalorisation des qualifications, faiblesse des progressions de carrière, inégalités entre les femmes et les hommes : le rapport met en évidence un décrochage salarial devenu structurel, qui fragilise fortement l'attractivité des métiers et la qualité des services publics.

Le CSFPT avance des préconisations précises, notamment une revalorisation significative de la valeur du point d'indice, accompagnée des financements nécessaires pour les collectivités, ainsi qu'une refonte en profondeur des grilles indiciaires afin de rétablir de véritables écarts entre les échelons et les grades et de reconnaître enfin les qualifications. Il propose également d'ajouter des échelons en fin de carrière et de renforcer les possibilités d'avancement et de promotion. Enfin, le CSFPT affirme que le régime indemnitaire ne peut continuer à compenser la faiblesse du traitement indiciaire. Il propose de redonner toute sa place au socle indiciaire, de sécuriser les avantages collectivement acquis, de réactualiser plusieurs indemnités - travail de nuit, dimanches et jours fériés, astreintes, heures complémentaires, supplément familial, indemnité de résidence - et de moderniser la NBI.

Fin avril dernier, la CGT avait demandé à la Présidente de Région d'ouvrir en urgence des négociations pour envisager des mesures pour faire face à la perte de pouvoir d'achat des agents comme jamais vu auparavant. Par courrier début septembre, soit 4 mois après la réception du courrier, la réponse de la Présidente est éloquente :

“Ce sujet fait partie des dispositifs régulièrement examinés dans le cadre de notre politique de rémunération globale, qui ne saurait être réduite à une seule de ses composantes. Les choix opérés tiennent compte de multiples paramètres : les évolutions réglementaires, les priorités de gestion, l'équité entre les agents, les contraintes financières ainsi que la nécessaire maîtrise des dépenses publiques.”

“[...] toutefois pas de modification des orientations retenues par la collectivité, lesquelles s'inscrivent dans le cadre des responsabilités qui sont les nôtres.”

AUTREMENT DIT RIEN !

Depuis 2018 une très grande majorité d'agents n'a pas vu son régime indemnitaire de fonction évoluer, pas plus son point d'indice !

Les demandes d'inscription à l'ordre du jour par les organisations syndicales sont régulièrement ignorées.

Aujourd'hui c'est donc transposition réglementaire sur une décision qui date de 2016 !

Cette transposition réglementaire, marque un changement très ciblé avec des dispositions antérieures, et il est essentiel d'en analyser les implications, tant pour les agents concernés que pour la cohérence du dialogue social.

Le décret supprime la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et la prime de responsabilité pour ces emplois.

Nous allons parler d'évolution pour combien d'agents ? 13 administrateur selon le RSU 2025 9 hommes 4 femmes.

Pour quel coût annuel supplémentaire ? + 35 000 € de traitement indiciaire/ an annoncé en réunion préparatoire ?

Confirmez-vous qu'aucun CIA n'est à l'ordre du jour ? [\[Confirmer par l'employeur\]](#)

En 2016, la Cgt votait contre le rapport sur ce sujet qui représentait 28 000 € pour 6 personnes (nouvellement arrivés seulement). Au CSFPT du 17 septembre 2026 la CGT a voté contre ce décret.

LA CGT REGRETTE QUE LES GRILLES INDICIAIRES DES AUTRES CATÉGORIES N'ÉVOLUENT PAS !

➡ **VOTE DE LA CGT : CONTRE.**

RAPPORT INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 2025 (POUR INFORMATION)

En 2024, l'index égalité professionnelle était de 73/100, en baisse par rapport à 2023 (80/100) à cause de la chute de l'indicateur « Écart de taux d'avancement de grade » passé de 14/25 à 4/25.

En 2025, l'index progresse légèrement à 74/100 grâce à l'amélioration de cet indicateur (8/25), mais la dégradation de l'indicateur « Nombre d'agents du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations » (4/10 contre 7/10) empêche d'atteindre les 75/100.

Le plan correctif 2026 exige une vigilance accrue sur les avancements de grade et l'équilibre des sexes parmi les 10 plus hautes rémunérations (p. 1, Plan correctif index 2025).

Il semble déjà acquis que l'indicateur sur les plus hautes rémunérations ne changera pas pour 2025 au regard du rapport sur la revalorisation de certains grades et fonctions et étant donné le délai de trois ans pour atteindre cette cible. À l'expiration de ce délai, si les résultats restent inférieurs à 75, une pénalité financière est appliquée. Nous exigeons de savoir de quel montant la Région devra s'acquitter ? Ce qu'elle a déjà fait il y a quelques années.



RAPPORT AJUSTEMENTS DU TABLEAU DES EMPLOIS (POUR AVIS)

La CGT salue la prise en compte automatique des besoins d'information dans la présentation des rapports. Pour autant sur le fonds, la baisse d'activité, pour la CGT, elle n'est toujours pas objectivée et il serait plus honnête de mentionner « objectif de 100 postes en moins en 2027 » pour le 1. *Suppressions de postes.*
On atteint, avec ce qui est présenté ce jour, **51 postes supprimés en 7 CST, depuis janvier 2025.**
Ainsi, ce rapport supprime 7 nouveaux postes (4A 3C).

La CGT a pu lire dans le Point du 17 septembre, dans un article consacré à la PRésidente des PAYS de la Loire, l'information suivante :

“Si elle a tranché dans le vif des dépenses de sa région en 2025, comme elle s'apprête à le refaire pour 2027, c'était pour préserver l'avenir, dit-elle, « comme une mère de famille »”.

Faut-il se préparer à revivre la fin de l'année 2024 ? attention aux risques psycho sociaux relatifs aux sollicitations dans le cadre de l'élaboration du budget 2027 !

L Dejoie assure qu'il n'y a pas de changement par rapport à ce qui a été convenu comme cible en 2025 tant sur le plan budgétaire que des postes jusqu'à 2027.

Pour le 2. *Suppression de postes pour requalification afin de recruter*

Cela illustre bien la situation. Combien d'agents contractuels sur ces postes dans les lycées ?

22 postes concernés dans ce rapport (113 sur 1an)

12 dans les lycées avec abaissement drastique quasi général du cadre d'emploi (dont 8 sur postes d'encadrement) et une curiosité au LP Curie. Ceci a un impact sur le niveau de rémunération de ces agents.

Un chargé de maintenance du patrimoine moins gradé que les agents qu'il va conseiller ou contrôler.

Seulement 7 emplois requalifier à la hausse.

L'absence de stratégie pour rendre attractive la collectivité se paye chère.

3. *valorisation des concours*

2 emplois sur 3 revus également à la baisse en matière de cadre d'emploi.

4. *SAV de la promotion interne*

Triste constat de non-utilisation de 6 possibilités sur la base de critères non consignés dans les Lignes Directrices de Gestion et donc attaquables !

Au CST de Février 2026 Solutions&Co transfert à la Région. La CGT demande aujourd'hui quel point d'étape ?

59 postes : 54 postes de A + 4B+1C Selon le BP 2026 le transfert présente un coût de 3 millions d'€. 39 salariés transférés avec leurs contrats actuels pour un CDI à la Région. Combien ont ils accepté ? 20 reclassements candidats agents S&CO en externe possibles pour un CDD de 3 ans.

Un point est annoncé au CST du 13 octobre.

➔ **VOTE DE LA CGT : CONTRE DANS LA CONTINUITÉ DES 7 CST PRÉCÉDENTS.**

VOTE UNANIME CONTRE NOUVEAU PASSAGE EN CST LE 6 OCTOBRE

RAPPORT AJUSTEMENTS D'ORGANISATION ET DES CHANGEMENTS D'ORGANISATION SONT SOUMIS À L'AVIS DE CE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (POUR AVIS)

Pour la CGT les mots ont un sens :

Ajustement signifie modification mineure ou corrective pour optimiser ou adapter une pratique existante.

Changement renvoie à une transformation profonde ou structurelle des processus, des méthodes ou de la culture organisationnelle.

1- LE LYCÉE DU HAUT ANJOU, CHÂTEAU-GONTIER (53) ;

Pour la CGT ajustement correctif conforme aux orientations annoncées. Pas de commentaire particulier excepté un rappel sur la nécessité pour les encadrants et éventuellement l'adjoint, de bien être sensibiliser à l'ensemble des activités de leur périmètre à savoir entretien ménager accueil et maintenance.

Il paraît important d'accompagner et les agents de maintenance et l'encadrement ARL pour que le SG et la communauté éducative laisse bien le changement s'opérer

➔ **VOTE DE LA CGT : POUR - MISE EN PLACE AU 1^{ER} OCTOBRE 2026**

2- LA DIRECTION DES MOBILITÉS ROUTIÈRES (DMR) ;

Effectif annoncé comme stable. Recentralisation du pilotage sur Nantes tout en laissant les agents dans les Maisons de la Région mais avec un copilotage de proximité avec les directeurs de Maisons de Région.

Ce n'est pas le rapport qui n'est pas clair mais il s'agit de la nième réorganisation pour les agents ALEOP et il est difficile de suivre.

La CGT a bien noté l'intervention du cabinet KPMG pour 67 500 € pour réorganiser la DMR et dans le 44 réinternaliser le travail réalisé par les EPCI en proximité (coût estimé à 1.5 million d'€) 8 agents doivent arriver pour assurer la prise en charge Région. Cependant depuis le transfert à la Région, des questions se posent : les effectifs sont-ils assez nombreux pour faire face à ces évolutions et décisions ? y a-t-il eu une consultation sur ce point de tous les agents ? les évolutions de fiches de poste seront concrétisées à quel moment ? les dimensions induites de gain/perte de rémunération, astreintes, RI, NBI ... ont-elles été posées sur la table ?

D'autant plus que l'économie fixée en 2026 à 10 millions est rappelée dans ce rapport.

➔ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION - A VOCATION À PRENDRE EFFET AU 1ER JANVIER 2027.**



3- LA DIRECTION DES AGRICULTURES, DE LA PÊCHE ET DE L'AGROALIMENTAIRE (DAPA) ;
Pas de remarque particulière ajustement correctif cohérent avec la réinternalisation de Solutions & Co.
Interrogation sur les impacts de rémunération du rattachement à préciser (RI NBI ...).

→ **VOTE DE LA CGT : POUR - MISE EN PLACE AU 1^{ER} NOVEMBRE 2026.**

4- LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION (DCOM) ;

Transformation profonde des processus, des méthodes et de la culture organisationnelle.

La CGT rappelle qu'une dizaine d'agents en provenance de solutions&co ont été intégrés à cette direction en CST de septembre 2023.

Cette réorganisation n'émet pas de remarque sur le fonds mais la forme.

Des métiers semblent ne plus être attendus et les agents doivent candidater sur les postes tels que définis. Cette réorganisation profonde est annoncée à effectif constant. Cela peut-il être confirmé aujourd'hui, que chaque agent a sa place dans la future organisation ?

Quel accompagnement et formation sont-ils proposés pour répondre aux attentes ?

Au regard des conclusions de l'expert, la CGT rappelle l'importance de donner du sens, de la clarté sur le devenir de chacun ou les évolutions attendues mais également sur les calendriers.

Lors de la réunion préparatoire il a été annoncé que si les compétences ne sont pas disponibles en interne elles seront cherchées à l'extérieur. Que deviendrait le ou les agents concernés par une exclusion de la DCOM pour compétences non conforme aux attentes de la nouvelle organisation ? placés à la MAT ? à effectif constant en avez-vous identifié certains quand vous annoncez vouloir renforcer réseaux sociaux, communication interne et digital ? Quels métiers sont appelés à être réduit en postes pour être redéployés sur les nouveaux axes ?

Quel impact sur l'aménagement des locaux passé en flexi bureau par unité en 2024 ?

La CGT demande qu'une attention particulière en matière de RPS soit portée sur cette direction par la DRH.

[aucune réponse]

→ **VOTE DE LA CGT : CONTRE - MISE EN PLACE AU 1^{ER} NOVEMBRE 2026 CELA LAISSE LE TEMPS D'APPORTER DES ÉLÉMENTS DE RÉPONSES AUX QUESTIONS..**

VOTE UNANIME CONTRE NOUVEAU PASSAGE EN CST LE 6 OCTOBRE

5- LA DIRECTION DE LA CULTURE DES SPORTS ET DU PATRIMOINE (DCSP).

Pas de remarque particulière sur une direction qui gère depuis fin 2024 une restructuration sur tous les autres services.

Demande sur le passage avorté de la DSP Fontevraud en CST de mars 2025.

Concernant le projet du service inventaire, nos remarques portent sur la recherche de cohérence à avoir sur les niveaux de fonction, d'expertise et de responsabilité. Elles ont été faites en réunion préparatoire.

→ **VOTE DE LA CGT : POUR - MISE EN PLACE AU 1^{ER} NOVEMBRE 2026.**

La CGT a profité de ce rapport pour demander :

- Un message a été envoyé sur l'**organisation transitoire de la Direction générale** faisant mention du CST pour validation *[le DGS a répondu que le CST de novembre devrait comporter un rapport sur le sujet de l'organisation de la DG et le devenir de la territorialisation.]*

- En cst de juin dernier la CGT avait demandé le devenir des agents en charge de la politique d'apprentissage étant donné l'extinction des crédits de l'Etat. *Ce sujet sera abordé lors d'un prochain CST.*

PROCHAIN CST LE 13 OCTOBRE

contact syndicat.cgt@paysdelaloire.fr