

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 13 OCTOBRE 2026

Interventions de vos élus CGT



RAPPORT SOCIAL UNIQUE (POUR AVIS).

Cette année vous avez retenu un sujet pour débat :

La rémunération

Depuis plusieurs années la CGT demande à disposer d'une évolution des différentes composantes de la masse salariale depuis au moins 5 ans + salaire médian par catégorie, par statut, distinguant siège EPLE, sexué et par tranches d'âge ; ces données pourraient également servir pour le sujet égalité salariale Femmes Hommes.

Avec un contexte de décisions subies depuis quelques années par les agents régionaux

- Plus de garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) alors que 10% des agents en bénéficiait en 2023
- Un point d'indice qui décroche face l'augmentation généralisée du coût de la vie soit 16 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2017. Gel du point d'indice annoncé pour 2027
- La valeur du point devrait être à quasi 6,50€ et non pas à 4,92 €
- 1 jour de carence et 10 % de perte de salaire dès le deuxième jour depuis le 1er mars 2025
- Aucune modification du RIFSEEP pour la grande majorité des agents depuis 2018 2019
- Plus de 10 ans de rémunération de base au smic en catégorie C, et en début de carrière B 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
- Explosion des prix de l'alimentation, de l'énergie, des carburants, ...
- Déroulements de carrière au ralenti
- Suppression d'autorisations spéciales d'absence au 1er janvier 2027
- Remise en cause des arrêts maladie travail
- Perte de postes et de sens au travail
- Santé au travail non priorisée

La CGT le répète depuis plusieurs années 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.

On constate une augmentation de 16 % de contractuels en 2025.

La CGT reste toujours en attente des interrogations sur les écarts de rémunérations et RIFSEEP formulées lors du CST 20 11 2025 sur le RSU en constate une baisse de 4000€ en catégorie B et C mais pas en A, quelles explications ?

Ce sujet ne doit pas mettre de côté un autre tout aussi important l'usure professionnelle car il a un lien avec la rémunération et la précarisation de certains agents usés par le travail.

La CGT attire votre attention sur le vieillissement des agents et la part croissante des 59 ans et plus, plus de 11%. La réforme des retraites et l'âge légal en étant la source il faut désormais réfléchir à comment considérer cet état de fait.

La CGT fait également un lien avec les inaptitudes, la mise en disponibilité d'office...

La problématique de l'allongement de la vie au travail en bonne santé est un véritable sujet à prendre en compte de façon urgente.

Les classes d'âge 55 et plus sont les plus fortement touchées par l'absentéisme relatif aux accidents de travail et par des maladies professionnelles en forte hausse. Idem, mise en retraite pour invalidité inaptitudes définitives, mises en disponibilités d'office.

Ceci entraînant des conséquences sur leur rémunération et leurs perspectives sociales.

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 2027 du sujet de la rémunération.

Le DRH a annoncé les priorités pour l'année 2027 : prévenir l'usure professionnelle, comprendre et maîtriser l'absentéisme, vieillissement et accompagnement des parcours professionnels et la rémunération.

Ce sont exactement les sujets demandés par la CGT lors de l'examen du RSU 2024. Reste à nous transmettre le calendrier et les moyens mobilisés pour concrétiser cette annonce.

Quel calendrier, quel budget 2027 et quelles négociations sur ce sujet de la rémunération ?

Un débat s'est déroulé sur la rémunération selon ce qui est annoncé sur PATIO.

Voici la réponse apportée à la question de la CGT : pas de budget pour augmenter quoique ce soit en dehors du déroulement classique des carrières (glissement vieillesse technicité) soit 2% de la masse salariale. Aucune remarque sur la liste des attaques dont les agents publics de la Région sont victimes depuis ces dernières années !

➡ **VOTE DE LA CGT : ABSTENTION EN L'ABSENCE DE DÉBAT ET D'ANNONCE SUR LA RÉMUNÉRATION**



BILAN DU PROJET DE RÉORGANISATION DE L'AGENCE SOLUTIONS&CO - VOLET INTÉGRATION DES AGENTS. (POUR INFORMATION)

7 refus sur les 39 postes transférés et 5 ex Solutions&Co recrutés sur les 20 postes reprenant les missions. Y a-t-il eu 22 personnes recrutées pour compléter ? Si oui, quel statut et quel type de contrat ?

Réponse : il y a 15 postes pourvus par des CDD de 3 ans et 7 restent à recruter.

La CGT est préoccupée par la capacité à effectuer le travail avec des postes non pourvus et ce sans impact sur les agents présents.

La CGT rappelle que le PSE de Solutions&Co est plus protecteur que le dispositif de la MAT pour les agents dont le poste a été supprimé, que les salaires étaient plus élevés en moyenne qu'à la Région et que le recours massif à des contractuels a un impact sur la caisse de retraite des territoriaux (CNRACL).

BILAN ANNUEL TÉLÉTRAVAIL - BILAN 2025 (POUR INFORMATION)

Pour la CGT, il faut faire un lien entre aménagement des espaces en flex office, perte de sens au travail, RPS, suppressions de poste et recours au télétravail et temps partiel thérapeutique.

Ce Bilan devrait servir d'élément éclairant sur les impacts des évolutions des organisations et leurs conséquences. Le travail important des services présenté ce jour doit alimenter le dialogue social et ne pas être réduit à une présentation sans suite.

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

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

Nous relayons la demande des agents de l'assistante technique informatique de pouvoir être éligible au télétravail comme cela avait été envisagé lors du CST instaurant leur rattachement à la DEO.

La CGT a alerté fin 2025 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.

Sur ce point une révision pourrait être envisagée.

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 de la CGT, l'agent lors de la demande ne souhaite pas de versement par avance ce qui rentre dans la simplification affichée par la Région employeur.

APPRENTISSAGE : POLITIQUE DE RECRUTEMENT DES APPRENTIS À LA RÉGION (POUR INFORMATION)

La CGT constate un bon taux d'obtention du diplôme (91%) et une insertion satisfaisante.

Désormais la CGT souhaite connaître les financements de ces contrats de travail.

LA CGT avait demandé en réunion préparatoire la communication de la prise en charge CNFPT ou Région par niveau de formation et nombre d'années.

réponse :

1 apprenti = 14 000€ en moyenne/an

Le CNFPT ne finissant plus les contrats sur les niveaux supérieurs le reste à charge pour la Région est de 80 000€/an.

La CGT a rappelé sa demande de conclure plus des contrats sur des qualifications liées aux métiers de la maintenance et de l'accueil entretien ménager.



PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025-2027 (POUR INFORMATION)

La CGT n'a pas approuvé ce plan égalité femmes hommes 2025-27 décidé par l'employeur sans concertation.

Comme l'année dernière, la CGT 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>

la CGT souhaite rappeler ici une victoire dans le respect du droit et de la non-discrimination par la prise en compte des agents en arrêt dans les promotions internes et avancements de grade.

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. Demande exprimée dès sa création !

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 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. La CGT demande qu'il y ait une négociation en 2027 sur le plan égalité femmes hommes 2028 et suivantes.

La mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP a aggravé les écarts. À ancienneté et grade comparables, les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes. Ce système favorise l'individualisation, l'opacité et le présentisme, et remet en cause l'égalité de traitement.

Les inégalités persistent et s'aggravent à travers plusieurs mécanismes structurels.

Le mythe d'une Fonction publique naturellement vertueuse en matière d'égalité a vécu. Si le statut a pu, par le passé, protéger les agents des discriminations salariales et garantir une carrière objective, il a été systématiquement démantelé par des décennies de politiques d'austérité. La précarité, l'individualisation des primes et la suppression des garde-fous collectifs ont ouvert la porte aux inégalités femmes-hommes.

Aujourd'hui, défendre l'égalité professionnelle, c'est défendre aussi le Statut de la Fonction publique. Il n'y aura pas d'égalité durable sans un retour en force des garanties statutaires : titularisation massive, avancement à l'ancienneté, grilles indiciaires nationales et pouvoir décisionnel des instances paritaires. Renforcer les droits statutaires des agents, c'est la condition sine qua non pour assurer l'égalité réelle demain.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle exige des engagements financiers immédiats, pas de simples déclarations d'intention.

Réponses de Pauline Weiss élue en charge de cette politique :

Ok pour revoir l'adresse alerte éthique

Ok pour travailler à un nouveau protocole

Ok pour présentation de l'index et du bilan à la même instance paritaire

Ok pour la mise en place de l'instance de suivi

Annonce un pilotage stabilisé à la DRH

La CGT a insisté sur le sujet des emplois du temps et l'absence de recours réel pour les agents qui se trouvent en difficulté par rapport à l'équilibre vie pro et vie perso. Ce sujet devrait faire l'objet d'échanges prochainement.

**Prochain CST
17 novembre !**