



DEMANDES CGT RENCONTRE PRESIDENT DU 12 AVRIL

(**En jaune** les réponses apportées à certaines demandes)

POUVOIR D'ACHAT

Alors que la hausse des prix frappe de plein fouet les salariés, la CGT demande une amélioration réelle et concrète du pouvoir d'achat des agents de la collectivité face à la baisse du niveau de vie des agents : prix de l'énergie, prix de l'alimentation, du carburant...

Régime indemnitaire

- La revalorisation du régime indemnitaire

Prise en compte de l'inflation, la baisse du pouvoir d'achat, le RI a été voté en 2020, on ne peut pas laisser passer plusieurs années avant de réviser le RIFSEEP (augmentation IFSE)

- L'égalité entre les filières dans le régime indemnitaire, et entre les champs professionnels.

Inégalités entre filière techniques et administratives B et C : Alignement du régime indemnitaire des adjoints techniques des lycées sur ceux des sièges et port

Pour des missions équivalentes, un adjoint technique des lycées a environ 200€ de moins par mois qu'un adjoint technique des sièges ou ports, soit 2400€ par an

La CGT remet 1200 pétitions signées et annonce que d'autres suivront

-Reconnaissance du poste occupé

Situation des agents en lettre de mission sur des postes d'encadrement, non reconnus dans la promotion, ou sur le RI

Reconnaissance des contractuels en leur donnant accès au Régime Indemnitaire

-Alignement du Régime indemnitaire de la filière culturelle (12 agents) sur la filière

administrative

XB : Une réponse globale est faite pour rappeler tous les budgets en augmentation (forfait mobilité durable, point d'indice, tickets restaurant, ...) de 18,5 millions cette année

Qu'il n'y a pas 7 millions d'euros pour l'égalité de traitement des agents de lycées

(La CGT objecte que pour les agents le problème ce n'est pas le budget global mais ce qu'il leur reste pour finir le mois !)

Travaux à venir annoncés sur le RI : des fonctions non prévues sur les fiches de poste

(coach, formateur interne...), reconnaissance des agents qui assurent l'interim de l'encadrement (lettres de missions), sur la différenciation entre responsable et seconds de cuisine (demandes CGT)

Participations employeur

- La revalorisation de la participation employeur à la complémentaire santé, dont les tarifs ont augmenté de 6,9%

Sans donner de date, XB nous propose de futures négociations pour choisir...entre l'augmentation de la participation mutuelle et une augmentation des tickets restaurants

- L'augmentation du forfait télétravail

En lien avec l'augmentation des charges de chauffage principalement

Incitation à augmenter le TT (plan de maîtrise énergétique)

Plafond autorisé par décret : 253€ par an

- tarif de repas des agents dans les restaurants scolaires :

Après l'augmentation de la participation aux tickets restaurant, qu'est ce qui peut être fait pour les agents lycées (prise en charge des repas)

Choix d'aligner les agents sur le tarif élève, en donnant l'argument que la région va favoriser le maintien de la qualité malgré la hausse des coûts

-Répondre à la situation des factures énergétiques pour les agents logés en EPLE

Sont dépendants de l'abonnement du lycée

Personnel en convention d'occupation précaire déjà concerné, les personnes logées par nécessité de service pourraient l'être bientôt

**Les agents en NAS pourraient surtout être concernés l'an prochain par le dépassement du plafond annuel (la CGT objecte que pour certains les factures arrivent dès maintenant)
Interpellation du ministère sur le sujet, ouverture d'un fonds social par la région**

PROMOTION

Sur les grades qui concernent le plus d'agents, la promotion est plus que faible :

>Pour 2202 agents promouvables en 2022 au grade d'adjoint technique principal 1ère classe des établissements d'enseignement et 60% de promotions possibles... En réalité : 55 promotions (2,4%)

>Pour 3059 agents promouvables au grade d'agent de maîtrise, et en théorie la possibilité de nommer 100%... En réalité : 24 promotions (0,7%...)

- Une révision annuelle des lignes directrices de gestion au Comité Social territorial (amélioration des critères de promotion interne, réelles perspectives d'évolution de carrière des agents, meilleure reconnaissance des lauréats d'examen pro).

Permettre un délai de réclamation en cas de litige

-Retrait du critère d'encadrement permettrait d'améliorer largement le blocage dans la promotion pour tous

- **La lutte contre les inégalités femmes /hommes** (ex : métiers de l'entretien) dans la promotion, et le blocage dans la carrière des femmes, et en permettant un accès effectif aux fonctions d'encadrantes

- Un engagement sur une augmentation significative du nombre de promotions.

- Prise en compte des lauréats d'examens

Valider les examens professionnels même hors cadre EE

Passage en technicien pour les encadrants

- Prise en compte de la proximité de la retraite

Pourcentage de promotion d'agents proches de la retraite pour permettre un meilleur calcul avec la règle des 6 derniers mois

- Des formations (encadrement) ouvertes sans être restreintes au poste occupé

Sur le nombre de promotions, assument les choix budgétaires, et disent qu'il y a eu des améliorations. Les réponses (DGS) : des discussions sur les lignes de gestions 2024 pourraient être ouverte au CST sur la question des agents de maitrise, de la prise en compte des examens pro

EFFECTIFS

- L'arrêt de la baisse des effectifs titulaires (700 en moins depuis la fusion) qui a un impact direct sur les conditions de travail et la santé des agents, comme sur la qualité du service public (collègues en souffrance) et une remise à niveau des effectifs permanents

7842 agents contre 8 289 agents permanents présents fin 2015 au moment de la fusion des anciennes. 7636 agents permanent au 30 septembre, Si l'on tient compte des transferts de 90 agents des transports interurbains entre temps, ce sont près de 700 emplois permanents nets qui ont été supprimés depuis la fusion des régions, principalement dans les lycées

- Des recrutements et déprécarisations des contractuels à hauteur des départs en retraite et de l'ensemble des postes titulaires qui ont disparu depuis 5 ans (au-delà des 1000 recrutements annoncés sur 3 ans)

- augmenter le rythme de déprécarisation actuel pour tenir les 1000 d'ici 2025
209 postes ouverts à la mobilité en lycées à la rentrée (y compris à l'interne)

Annnonce de 220 cette année et 350 les deux suivantes

- certains contrats sont liés aux possibilités de financements européens

Travailler à la pérennisation des agents qui souhaiteraient prolonger, voir la possibilité de prise en compte de l'ancienneté pour les contrats de projets

- recrutement des apprentis formés en région

Annnonce d'un plan apprentis pour favoriser le recrutement

- Equipes mobiles : revenir sur le projet d'abandon des équipes spécialisées d'ici 2025 (chauffage, grandes cuisines), besoin de maîtrise énergétique

concernant l'engagement de ne pas diminuer le périmètre d'intervention (contrats avec les lycées) et les effectifs (ex : 1 poste transformé en cat A);
remplacement des agents absents

La région assume la demande de polyvalence des équipes, et considèrent qu'il n'y a pas de perte de postes, tout en assurant du maintien des équipes

Effectifs dans les Lycées

- L'arrêt et la révision de la Grille d'attribution des moyens humains (GAMH) dans les lycées qui, en son état actuel, signifie la dégradation des conditions de travail dans une bonne partie des établissements :

Alignement sur le versant Nord (m2 pour l'entretien, 2 postes excédentaires par EPLE)

Sur la GAMH nous avons eu le sentiment d'être informés mais peu entendus dans les discussions (votre contre unanime des OS contre les critères)

Nous continuons à porter cette demande !!

-Ouvrir les postes là où ils sont gelés : désorganisation des établissements, difficultés à remplir les missions faute de recrutement en titulaire (exemple des cuisines)

- Demande d'ouvertures de postes en brigades de cuisine

A la demande de la CGT, sur le fait que chaque restauration en lycée comprenne un responsable de restauration et un second de cuisine, la consigne est donnée aux services de déprécier les agents contractuels de + de deux ans dont les postes étaient gelés sous prétexte de la GAMH

Sur la GAMH/effectifs lycées : les critères ne sont pas figés et pourront être revus, suite aux résultats des premières expérimentations.

Sur les postes gelés : « désormais on déconnecte les dépréciations de la GAMH »

CONDITIONS DE TRAVAIL

- nouvelles organisations de travail et fin du bureau personnel:

Volonté d'améliorer l'organisation des locaux, mais on

On nous a annoncé une expérimentation, or c'est une mise en œuvre rapide (DFP amiens dès le mois de mai), des directives déjà données aux directions, avec surtout la contrainte de l'espace : norme de 7 bureaux sur 10, et schéma d'implantation

Discuter de ces orientations avant de parler de la méthodologie de mise en œuvre

- Fin du bureau personnel : non prise en compte des risques psycho-sociaux, de baisse du bien être en travail – proposition d'une expertise indépendante préalable à la mise en œuvre dans le cadre de la Formation spécialisée Santé Sécurité Conditions de travail
- Expérimenter pour les volontaires plutôt que d'en finir avec le poste individuel
- Prise en compte des besoins postes de travail, et du volontariat des agents sur le partage des bureaux, plutôt que un ratio unique de 7 sur 10
- Respect des conditions et des collectifs de travail

- Pas de jours de télétravail imposé
- Droit opposable à la déconnexion :
en lien avec le développement du travail à distance
- Lutte contre le harcèlement moral et le racisme
Protection des agents en cas de signalement
- Amélioration du reclassement et l'ouvrir à davantage de métiers
Ne pas laisser de collègues sur le bord de la route
Prise en compte des restrictions, plutôt que de laisser les collègues en arrêt
- Santé au travail :
visites médicales, médecin du travail et effectifs des services santé et maladie

XB annonce le recrutement d'un médecin, avec une augmentation du budget pour rendre le salaire attractif.

Sur l'organisation des bureaux, XB assume le ratio de 7 pour 10, en renvoyant au faible taux d'occupation des bureaux.

Pas question de remettre en cause les habitudes de télétravail.

Il annonce qu'une partie des économies réalisées sur les locaux sera utilisée pour la qualité de vie au travail (merci patron), relancer les travaux sur le droit à la déconnexion

INSTANCES REPRESENTATIVES

- Respect des avis en instance
Ex : avis défavorables unanime n'ayant pas fait l'objet de nouvelle présentation (LDG, GAMH)
- Visibilité sur les postes non pourvus, les transformations de postes (lycées)
- Respect de la procédure de réorganisation des services et de la concertation des agents (notamment pour les réorganisations présentées lors du dernier CST pour la Direction des Transports, sur la DEPL : procédure très descendante, problématique des effectifs

Direction des transports :

Pas d'état des lieux avec les agents ni de cadre d'échange collectif, pas de discussion
Des interrogations sur les recrutements suite aux départs d'agents

Des inquiétudes par rapport aux réponses de proximité, à l'élargissement du périmètre géographique d'intervention

Pour répondre à la commande politique, plusieurs scénarii étaient possibles tenant compte de l'expertise des agents

Evoque des propositions : semaine de 4 jours ouvertes aux agents de lycées, permis bus pour les agents qui voudraient conduire des bus scolaires, travaux pour prévenir l'absentéisme

RETRAITES

Alors que la « réforme » des retraites nous promet de travailler plus longtemps et pour une durée de cotisation augmentée, nous invitons à peser dans les débats pour empêcher ce nouveau recul social pour l'ensemble des salariés.

« J'ai fait 15 interviews sur le sujet »